



**Институт экономики
и управления**

Учебное пособие

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б. Н. ЕЛЬЦИНА

МЕХАНИЗМЫ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Учебное пособие

Рекомендовано методическим советом
Уральского федерального университета в качестве учебного пособия
для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Екатеринбург
Издательство Уральского университета
2020

УДК 331.108.26(075.8)
ББК С80я73-1
М55

Авторы:

И. Д. Тургель, Л. И. Воронина, Т. И. Касьянова,
Т. Е. Радченко, Т. М. Резер

Под общей редакцией

И. Д. Тургель, Л. И. Ворониной

Рецензенты:

кафедра государственного и муниципального управления
Уральского государственного экономического университета
(заведующий кафедрой доктор экономических наук Н. Ю. Власова);

Н. В. Третьякова, доктор педагогических наук, доцент
(Российский государственный профессионально-педагогический университет)

Механизмы публичного управления развитием человеческого ка-
М55 питала граждан пожилого возраста : учебное пособие / И. Д. Тургель,
Л. И. Воронина, Т. И. Касьянова [и др.] ; под общ. ред. И. Д. Тургель,
Л. И. Ворониной ; Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации, Уральский федеральный университет. —
Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. — 138 с. — 30 экз. — ISBN
978-5-7996-2952-6. — Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-7996-2952-6

В учебном пособии представлен авторский подход к вопросам сохра-
нения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста
в различных сферах жизнедеятельности.

Предназначено для студентов, изучающих дисциплины «Теория и меха-
низмы современного государственного управления», «Технологии публич-
ного управления», «Управление изменениями в административной сфере»,
«Организация предоставления государственных и муниципальных услуг».
Может быть интересно аспирантам, преподавателям, государственным
и муниципальным служащим и всем заинтересованным лицам.

УДК 331.108.26(075.8)
ББК С80я73-1

ISBN 978-5-7996-2952-6

© Уральский федеральный университет, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие.....	5
Раздел 1. Теоретические аспекты изучения механизмов публичного управления развитием человеческого капитала граждан пожилого возраста.....	8
1.1. Человеческий капитал как научная категория в междисциплинарных исследованиях.....	8
1.2. Человеческий капитал граждан пожилого возраста.....	23
1.3. Исследования человеческого капитала граждан пожилого возраста в различных сферах жизнедеятельности.....	36
Практические задания.....	42
Раздел 2. Теоретические подходы к обоснованию механизмов публичного управления сохранением и развитием человеческого капитала граждан пожилого возраста.....	49
2.1. Нормативно-правовой механизм сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста.....	49
2.2. Организационный механизм сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста.....	64
2.3. Социальный механизм и изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста.....	77
Практические задания.....	91

Раздел 3. Практика и перспективы применения механизмов публичного управления развитием человеческого капитала граждан пожилого возраста.....	94
3.1. Развитие образовательного потенциала граждан пожилого возраста: зарубежный и отечественный опыт.....	94
3.2. Социальные изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста: социологический анализ.....	107
Практические задания.....	125
Заключение.....	129
Словарь терминов.....	132

ПРЕДИСЛОВИЕ

Тема этого учебного пособия актуальна по нескольким причинам. Во-первых, до настоящего времени процесс публичного управления человеческим капиталом граждан пожилого возраста не рассматривался как объект научного исследования, несмотря на многочисленные публикации по проблемам, связанным с этой возрастной категорией граждан.

Во-вторых, в российских и зарубежных научных исследованиях отсутствует анализ системного и комплексного применения нормативно-правового, организационного и социального механизмов публичного управления человеческим капиталом граждан пожилого возраста. Поэтому теоретическое обоснование модели механизмов публичного управления развитием человеческого капитала граждан пожилого возраста составляют научную новизну содержания, представленного в тексте этого учебного пособия.

В-третьих, в российских научных исследованиях не изучено применение разных видов механизмов публичного управления для создания условий в конкретных сферах, способствующих развитию человеческого капитала граждан пожилого возраста. Именно поэтому авторы пособия включают раздел, в котором представляют лучшие практики и перспективы применения таковых механизмов. Авторами изучен положительный опыт некоторых зарубежных стран, который целесообразно применить в деятельности органов власти и иных субъектов публичного управления.

Материал, включенный в пособие, достаточно новый и, как правило, не представлен в учебниках, предназначенных для магистрантов по направлению «Государственное и муниципальное управление». Это частично объясняется тем, что такой вид управления, как публичное, находится в процессе формирования, соответственно, и теория находится в стадии развития.

В содержание учебного пособия включен материал, изучение которого позволяет студентам освоить понятие «человеческий капитал» как научную категорию, так и применение этого понятия применительно к капиталу граждан пожилого возраста, его изучению в различных сферах жизнедеятельности.

Также авторами пособия для освоения студентами необходимых теоретических знаний подготовлен словарь терминов, которые в основном имеют авторскую трактовку. После каждого раздела представлены задания, выполнение которых позволит обучающимся освоить необходимые компетенции. По мнению авторов пособия, владение компетенциями, необходимыми для осуществления публичного управления, повышает способность будущих профессионалов к адаптации изменяющихся социально-экономических и профессиональных условий.

Учебное пособие предназначено для студентов всех уровней образования, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» и изучающих такие дисциплины, как «Теория и механизмы современного государственного управления», «Технологии публичного управления», «Управление изменениями в административной сфере», «Организация предоставления государственных и муниципальных услуг». Также пособие может быть использовано в системе дополнительного профессионального образования по вопросам социального развития, публичного управления социальными процессами и т. д.

Учебное пособие подготовлено авторским коллективом преподавателей Института государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина в составе:

Тургель Ирина Дмитриевна, доктор экономических наук, профессор кафедры теории, методологии и правового обеспечения

государственного и муниципального управления (введение, заключение);

Воронина Людмила Ивановна, кандидат социологических наук, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления (раздел 1; раздел 2, п. 2.3; раздел 3, п. 3.3);

Резер Татьяна Михайловна, доктор педагогических наук, профессор кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления (раздел 2, п. 2.1; раздел 3, п. 3.1);

Касьянова Татьяна Ивановна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления (раздел 2, п. 2.2; раздел 3, п. 3.1, п. 3.3);

Радченко Татьяна Евстахьевна, кандидат философских наук, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления (раздел 3, п. 3.3).

Авторы выражают надежду на то, что издание этого учебного пособия позволит продвинуться в теоретическом осмыслении нового теоретического направления «Публичное управление». В то же время практики осмыслят новые подходы для создания условий, в которых развивается человеческий капитал граждан пожилого возраста.

Раздел 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

1.1. Человеческий капитал как научная категория в междисциплинарных исследованиях

Актуальность изучения понятия «человеческий капитал» обусловлена тем, что его рассматривают в современном обществе как продуктивный ресурс экономической деятельности, как ценный ресурс конкурентоспособности, экономического роста и эффективности деятельности не только личности, социальных групп, но и в целом общества.

Современное общество пришло к осмыслению значимости человеческого капитала постепенно, благодаря трудам классиков экономической мысли (А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, Л. фон Мизеса), а также исследованиям современных экономистов. У истоков теории человеческого капитала в его современном виде стоят экономисты Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуэн, М. Фишер, Дж. Вейзи и другие. Идеи упомянутых зарубежных исследователей развивают российские ученые.

Существуют различные подходы к определению сущности человеческого капитала, которые условно можно разделить на две основные группы. По мнению Т. В. Касаевой, представители одной из научных групп придерживаются мнения о том, что человеческий капитал — это совокупность всех производительных качеств

работника¹. Например, Л. Туроу определяет человеческий капитал как «способность индивидуума к производству товаров и услуг», «его производительные способности и знания»². У. Боуэн уточняет данное определение: человеческий капитал «состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг»³.

Человеческий капитал рассматривается по аналогии с финансовым капиталом как запас профессионального опыта, накопленного работником, который является ценностью для потенциального роста доходов в будущем⁴. С. Фишер, Р. Дорнбуш и К. Шмалензи акцентируют значимость человеческого капитала как воплощенной в человеке меры способности приносить доход⁵.

Тема дохода и инвестиций, связанных с ним, получает развитие в трудах М. Блауга, который анализирует человеческий капитал как приведенную стоимость прошлых инвестиций в навыки людей, а не ценность людей самих по себе⁶.

Исследователи анализируют не только инвестиции, но и объекты для вложений в структуре человеческого капитала. Так, Ф. Махлуп полагает, что таковым объектом для вложений является организация труда: «Неусовершенствованный труд нужно отличать от усовершенствованного, ставшего более производительным, благодаря вложениям, которые увеличивают физическую и умственную способность человека. Подобные усовершенствования и составляют человеческий капитал»⁷.

Г. Беккер уточняет объект для вложений и полагает, что «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, рас-

¹ См.: Касаева Т. В. Расширительная трактовка понятия человеческого капитала // Terra economicus. 2013. Т. 11, № 2. Часть 2. С. 21–22.

² Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 1–15, 104.

³ Bowen L. Investment in Learning. San Francisco, 1978. P. 362.

⁴ См.: Begg D. Economics. London, 1991. P. 198.

⁵ См.: Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. М., 1993. С. 303.

⁶ См.: Blaug M. An Introduction to the Economics of Education. London, 1970. P. 19.

⁷ Machlup F. The Economics of Information and Human Capital. Princeton, 1984. P. 419.

ходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах»⁸. В этот же период (60-е годы XX века) исследователи Т. Шульц и Г. Беккер обосновывают эффективность инвестиций в человека, его образование, здоровье, культуру, а затем доказывают значение человека как фактора экономического роста.

Российские исследователи развивают идеи зарубежных экономистов о том, что человеческий капитал состоит из различных компонентов. Так, С. А. Дятлов включает в структуру человеческого капитала социально-демографические характеристики, такие как возраст, пол, уровень образования, а также способности, востребованные в том или ином социальном институте⁹.

Ю. Г. Быченко также рассматривает способности, к которым относит интеллектуальные способности, умения, навыки, квалификационную подготовку, моральные качества, индивидов, то есть все то, что востребовано работодателями в трудовой сфере и позволяет им использовать труд носителей, обладающих этими компонентами, и получать прибыль. Также, по мнению Ю. Г. Быченко, компонентами человеческого капитала являются физические способности людей, необходимые им для выполнения трудовых операций, и, конечно же, здоровье¹⁰.

По мнению таких исследователей, как М. Б. Денисенко и А. А. Саградов, в структуру человеческого капитала входят биологический и культурный компоненты¹¹. В данном случае налицо применение междисциплинарного подхода, так как биологический компонент как научное понятие прежде всего относится к биологии, физиологии, а культурный компонент — к экономической социологии.

Несмотря на наличие различных понятий человеческого капитала, авторов многочисленных исследований объединяет то, что этот

⁸ См.: *Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. N.Y., 1964. P. 1.

⁹ См.: *Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала*. СПб., 1994. 160 с.

¹⁰ См.: *Быченко Ю. Г. Социологическая концепция человеческого капитала*. Саратов, 2000. 112 с. [Электронный ресурс]. URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=84&Itemid=0 (дата обращения: 19.05.2019).

¹¹ См.: *Денисенко М. Б., Саградов А. А. Сравнительная ценность различных форм человеческого капитала в России // Человеческий капитал в России в 1990-х гг. : сб. ст. / под ред. А. А. Саградова. М., 2000. С. 32–52.*

вид капитала рассматривается как личный фактор производства, определяющий его востребованность, использование и развитие.

Категория человеческого капитала активно развивается и пополняется понятиями «социальный капитал», «социально-культурный, образовательный потенциалы». В научной среде и обществе появляется понимание того, что наряду с материальными средствами и финансами в роли производительного ресурса могут выступать культурные ценности, в частности приобретаемые человеком в процессе образования и других сферах жизнедеятельности.

Таковые ценности соответственно увеличивают индивидуальную и общественную продуктивность экономической деятельности¹².

Обобщая теоретические выводы, приведенные выше, можно представить следующий перечень компонентов человеческого капитала:

- производительные качества индивидуума, сформированные на основе имеющихся способностей к производству товаров и услуг, с целью получения дохода;
- приобретенные знания, навыки, используемые для производства товаров и услуг;
- способности, востребованные на производстве и иных социальных институтах;
- квалификационная подготовка и уровень квалификации;
- уровень образования;
- мотивации и энергия, которыми наделен индивидуум, используемые им в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг;
- профессиональный опыт, накопленный индивидуумом
- *биологический компонент*: физические способности индивидуума, необходимые для выполнения трудовых операций; здоровье; возраст; пол
- *культурный компонент*: образцы (или стереотипы мышления и поведения); ценности, приобретаемые индивидуумом в процессах жизнедеятельности и увеличивающие индивидуальную и об-

¹² См.: Коньков А. Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия : автореф. дисс. ... д-ра соц. наук. Специальность 22.00.03 «Экономическая социология и демография». М., 2006. С. 34.

ществленную продуктивность его деятельности; нормы поведения, обусловленные ценностями, приобретаемыми индивидуумом в процессе жизнедеятельности и увеличивающими индивидуальную и общественную продуктивность его деятельности.

Такие выводы дают основание для развития идеи о целесообразности инвестирования в развитие социально-культурного и образовательного потенциалов, которыми владеют представители разных возрастных групп и последующей капитализации. В связи с этим возникает возможность для улучшения некоторых компонентов человеческого капитала, а именно, их качеств, что можно обозначить такими понятиями, как рост потенциала или развитие. Традиционно рассматриваются понятия «социально-культурный» и «образовательный» потенциал.

Приобретенные характеристики должны работать на получение результата, включая получение прибыли или капитализацию. Заметим, что экономическое понятие «капитализация» получает расширительную трактовку как преобразование средств (части чистой прибыли, дивидендов) в социальный добавочный капитал. Соответственно, в настоящее время тема инвестиций, эффективности их вложений в человека, его образование, здоровье и культуру является весьма актуальной.

Представляет научный интерес анализ процессов изменения характеристик компонентов человеческого капитала. Для изучения процессов, по мнению авторов пособия, возможно использовать процессный подход как совокупность процессов, состоящих из этапов и действий.

Так, по мнению И. А. Крутий и О. В. Красиной, один из таких процессов, результаты которого позволяют изменять характеристики человеческого капитала, — это накопление знаний, умений и навыков в период обучения человека, что способствует успешному выполнению профессиональной деятельности¹³.

Аналогичное мнение высказывает И. А. Майбуров, который предлагает рассматривать не процессы, но стадии накопления и ис-

¹³ См.: Крутий И. А., Красина О. В. Человеческий капитал: эволюция представлений // Соц. исследования. 2007. № 8. С. 128.

пользования знаний. При этом, по его мнению, в современном мире таковые стадии из чередующихся становятся параллельными, что он объясняет парадигмой образования человека на протяжении всей жизни. Заметим, что И. А. Майбуров для анализа человеческого капитала применяет научный подход, характерный для представителей классической экономики: он рассматривает человеческий капитал как понятие, используемое только в сфере производства. Он полагает, что исключение из процесса производства прибавочного продукта, который образуется за счет использования накопленных знаний и навыков, приводит к тому, что человеческий капитал перестает быть фактором производства и становится лишь его потенциальным ресурсом¹⁴. И. А. Майбуров, сообразно наиболее распространенному в теоретической литературе мнению, представляет человеческий капитал как совокупность сформированных знаний, навыков и профессионального опыта отдельного человека, социальной, территориальной или иной группы населения, а также общества в целом, реализуемых в процессе общественного производства и приносящих определенный вид доходов (прибыли)¹⁵.

Заметим, что научная категория «человеческий капитал» у большинства исследователей имеет сугубо экономический характер, что обуславливает использование конкретных методов для оценки состояния этого вида капитала и оценки капитализации.

Возможность и даже необходимость воздействия на состояние человеческого капитала целенаправленных действий конкретных субъектов разделяется многими исследователями независимо от научных направлений. Например, В. А. Аникин полагает, что изменения человеческого капитала в виде совокупности компонентов и их характеристик могут происходить как результат действий, предпринимаемых субъектами человеческого капитала¹⁶.

¹⁴ См.: Майбуров И. А. Вклад человеческого капитала в экономическое развитие России // Эконом. наука совр. России. 2003. № 4. С. 56.

¹⁵ Там же. С. 58.

¹⁶ См.: Аникин В. А. Поведение по отношению к своему человеческому капиталу основных социально-профессиональных групп российского общества // X Международ. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества : в 3 кн. Кн. 3 / отв. ред. Е. Г. Ясин ; Гос. ун-т. Высш. школа экономики. М., 2010. С. 289–298.

Р.И. Капелюшников считает, что структурные изменения человеческого капитала происходят под влиянием изменения уровня квалификации и образованности работников¹⁷.

По мнению В. А. Аникина и К. А. Хромова, от уровня профессионального образования как конкретной характеристики человеческого капитала зависят уровень доходов и характер труда конкретных социальных групп¹⁸.

Дж. Коулман вводит понятие «трансформация», что является синонимом понятия «изменение». Он развивает идею внутренней трансформации владельцев человеческого капитала, результаты которой изменяют характер их навыков и способностей, что дает им возможность действовать иначе¹⁹.

Понятие человеческого капитала динамично. К тому же оно постоянно уточняется, особенно во времена очередного «великого передела», когда экономические и политические коллизии угрожают целостности общественного организма, социальных институтов и требуют новых источников развития. В такие периоды теоретическое понятие «человеческий капитал» наиболее активно развивается. В настоящее время понятие «человеческий капитал» уточняется, например, в производственной или трудовой сфере. Таковое понятие выражает отношения между людьми в общественной деятельности, в которых образуется человеческий капитал и действует в виде производительной силы работников и предпринимателей как субъектов труда и хозяйствования.

Такой методологический подход позволяет рассматривать человеческий капитал не только как результат действий внешнего субъекта (работодателя, органов власти), но и как результат действий человека в роли работника, в том числе в виде его финансовых вложений в профессиональное образование, в разви-

¹⁷ См.: Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. 2005. № 4 (78) С. 46–54.

¹⁸ См.: Аникин В. А., Хромов К. А. Воспроизводство человеческого капитала среднего класса // Средний класс в современной России / отв. ред. М. К. Горшков, Н. Е. Тихонова ; Ин-т социологии РАН. М., 2008. С. 47–58.

¹⁹ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общ. науки и современность. 2001. № 3. С. 126.

тие уровня профессиональной квалификации и освоение новых навыков²⁰.

Изменяется понятие значимости человеческого капитала, анализируемого представителями разных научных направлений. Экономистами, как правило, таковой вид капитала оценивается с позиции накопления и инвестирования средств в структуру человеческого капитала, соответственно эффективность вложений оценивается в зависимости от получения социально-экономической выгоды для общества и личности²¹. Но есть иные представления о значимости человеческого капитала, в которых оценивается взаимосвязь между человеческим капиталом и личным, общественным, экономическим благополучием²². Такие научные представления, как правило, характерны для исследователей, представляющих экономическую социологию.

Применение системного подхода, в частности представителями таких научных направлений, как экономика, социология труда и экономическая социология, позволяет уточнить состав субъектов человеческого капитала.

Состав субъектов человеческого капитала, в том числе создающих условия для разных процессов человеческого капитала:

- человек как представитель конкретной социальной группы или общности;
- государственные органы (законодательные и исполнительные);
- муниципальные органы власти (представительные и исполнительные);
- представители бизнеса (корпорации, иные типы организаций);
- учреждения профессионального образования: колледжи, вузы, государственные центры дополнительного профессионального образования, негосударственные учреждения профессионального образования;

²⁰ См.: Федоров Н. Ю. К социологической интерпретации понятия «человеческий капитал» // Социолог. науки. 2014, октябрь : [сайт]. URL: <https://research-journal.org/social/k-sociologicheskoy-interpretacii-ponyatiya-chelovecheskij-kapital/> (дата обращения: 19.05.2019).

²¹ См.: Финансирование образования — инвестиции и доходы: анализ международных индикаторов образования. Париж : Ин-т статистики ЮНЕСКО. 2002.

²² См.: Красина О. В., Крутий И. А. Развитие человеческого капитала в условиях перехода к обществу знания // Открытое образование. 2007. № 1. С. 27.

— центры занятости населения.

К субъектам человеческого капитала относится прежде всего сам человек как представитель конкретной социальной группы или общности.

Далее, к субъектам, создающим условия для разных процессов человеческого капитала, относятся государственные органы, законодательные и исполнительные. Именно ими разрабатываются, принимаются и применяются нормативные правовые акты, создающие условия для формирования, сохранения, развития и оценки человеческого капитала. Одним из инструментов, с помощью которого осуществляются таковые процессы, являются государственные программы. На уровне субъектов РФ государственные органы, как правило, с учетом региональных особенностей и демографической структуры разрабатывают и принимают государственные программы. Также однозначно к субъектам, создающим условия для разных процессов человеческого капитала, можно причислить корпорации, руководители которых принимают программы социального развития или социальной ответственности. В программы этого вида включают комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда и здоровья работников, повышение уровня их профессионального мастерства, социальную поддержку семей работников, улучшение экологической среды той территории, где действуют корпорации. Традиционно принято полагать, что в процессах развития человеческого капитала, а именно накопления профессиональных знаний и навыков участвуют учреждения профессионального образования: колледжи, вузы, государственные центры дополнительного профессионального образования, негосударственные учреждения профессионального образования.

Также необходимо указать иных субъектов, участвующих в процессах изменения человеческого капитала: это центры занятости населения, которые разрабатывают программы профессиональной переподготовки для разных категорий граждан, получивших статус безработных, включая граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Благодаря действиям указанных субъектов изменяются такие характеристики компонентов человеческого капитала, как профессиональные компетенции, уровень квалификации, как

следствие, увеличивается вклад конкретных работников в развитие производства, получение прибыли.

По результатам теоретического анализа можно сделать вывод о том, какие процессы по изменению человеческого капитала могут осуществлять конкретные субъекты: это формирование, сохранение, развитие, инвестирование, капитализация, оценка, изъятие этого вида капитала из оборота (табл. 1).

Таблица 1

**Процессы по изменению человеческого капитала и субъекты,
участвующие в процессах**

Процессы по изменению человеческого капитала и компонентов, входящих в его структуру	Субъекты, участвующие в процессах
Формирование, сохранение, адаптация, развитие (как рост потенциала), инвестирование, капитализация, оценка, изъятие капитала из оборота	Человек как представитель конкретной социальной группы или общности
Сохранение, развитие (рост потенциала), инвестирование, оценка	Государственные органы (законодательные и исполнительные)
Сохранение, развитие (рост потенциала), инвестирование, оценка	Муниципальные органы власти (представительные и исполнительные)
Сохранение, развитие, инвестирование, капитализация, оценка, изъятие этого вида капитала из оборота производственной деятельности	Представители бизнеса (корпорации, иные типы организаций)
<ul style="list-style-type: none"> — Формирование производительных качеств индивидуума, сформированных на основеобретенных им способностей (знаний, навыков), соответствующих конкретному уровню квалификации и востребованных на производстве и иных социальных институтах; — Сохранение, развитие производительных качеств индивидуума и его профессионального опыта; — Формирование, сохранение и развитие ценностей, приобретаемых индивидуумом в процессе образования и увеличивающих его индивидуальную и общественную продуктивность в производстве 	Учреждения профессионального образования: колледжи, вузы, государственные центры дополнительного профессионального образования, негосударственные учреждения профессионального образования

Динамизм или статичность процессов, а также совокупность соответствующих действий субъектов человеческого капитала зависят от влияния различных факторов (демографического, правового, экономического, социально-культурного). Каждый фактор может влиять по-разному, положительно или отрицательно.

Так, демографический фактор проявляется в характеристиках гендерной и образовательной структур населения.

Правовой фактор влияет в зависимости от того, насколько учитываются интересы конкретной возрастной группы, насколько законодатели учитывают интересы взаимосвязанных групп, субъектов человеческого капитала, а также в какой мере соблюдаются и контролируются установленные правовые нормы.

Влияние экономического фактора проявляется в объемах ресурсов, направляемых субъектами человеческого капитала для решения конкретных задач, а также в использовании таковых ресурсов при реализации программ разных видов (государственных, корпоративных).

Социокультурный фактор проявляется в преобладающих представлениях, ценностях, мотивах и действиях конкретных субъектов человеческого капитала. При таком методологическом подходе понятие человеческого капитала и связанных с ним процессов обретает гуманистический смысл. В этом случае человеческий капитал представляет собой не только структуру, в которую входят компоненты с соответствующими характеристиками, но и возможности для их изменений. Эти возможности детерминированы конкретными представлениями и ценностями, которые разделяют граждане, а также последующими решениями о конкретных действиях и вложениях, которые они могут осуществлять или не осуществлять.

В некоторых процессах по изменению человеческого капитала принимают участие государственные (муниципальные) органы, работодатели, учреждения различных форм собственности, оказывающие услуги, необходимые для функционирования человеческого капитала. При таком подходе понятие «человеческий капитал» обретает гуманистический смысл: оно представляет собой не только наличие компонентов с присущими им конкретными характеристиками, но и совокупность процессов. В то же время изменение

характеристик компонентов происходит благодаря тому, что субъекты человеческого капитала используют различные механизмы и инструменты управления, а также ресурсы (нормативно-правовые, кадровые, финансовые, информационные). И самое главное, что при таком методологическом подходе признается право субъектов на принятие решений о действиях, направленных на изменение характеристик компонентов человеческого капитала. Во многих случаях действия субъектов обусловлены социокультурным фактором как совокупностью конкретных представлений, ценностей и мотивов: индивидуальных или типичных для конкретного общества, социальной, возрастной групп. Такой гуманистический подход все чаще отражается в исследованиях, посвященных развитию человеческого капитала и различным видам инвестиций. Систематизация факторов, влияющих на структуру и характеристики компонентов человеческого капитала, представлены в табл. 2. Более подробно анализ факторов, влияющих на структуру и характеристики компонентов человеческого капитала, представлен в разделе 3.

Таблица 2

**Систематизация факторов, влияющих на структуру
и характеристики компонентов человеческого капитала**

Компоненты человеческого капитала	Факторы, влияющие на изменение характеристик компонентов человеческого капитала
Производительные качества индивидуума, сформированные на основе имеющихся способностей к производству товаров и услуг, с целью получения дохода	<ul style="list-style-type: none"> — демографический фактор (возраст, продолжительность жизни, здоровье, пол); — правовой фактор (учет интересов конкретной возрастной группы, интересов взаимосвязанных групп, субъектов человеческого капитала); — экономический фактор (объем ресурсов, направляемых субъектами человеческого капитала для решения конкретных задач, для использования ресурсов в программах разных видов (государственных, корпоративных))

Компоненты человеческого капитала	Факторы, влияющие на изменение характеристик компонентов человеческого капитала
Приобретенные индивидуумом знания, навыки, используемые для производства товаров и услуг	— правовой фактор; — экономический фактор
Способности, востребованные на производстве и иных социальных институтах	— правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор
Квалификационная подготовка и уровень квалификации	— правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор
Уровень образования	— демографический фактор; — правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор
Мотивация и энергия, которыми наделен индивидуум, используемые им в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг	— демографический фактор; — социокультурный фактор
Профессиональный опыт, накопленный индивидуумом	— демографический фактор; — правовой фактор; — социокультурный фактор
<i>Биологический компонент:</i> — физические способности индивидуума, необходимые для выполнения трудовых операций; — здоровье; — возраст; — пол	— демографический фактор; — правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор
<i>Культурный компонент:</i> — ценности, приобретаемые индивидуумом в процессе образования и увеличивающие индивидуальную и общественную продуктивность его экономической деятельности;	— демографический фактор; — правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор

Компоненты человеческого капитала	Факторы, влияющие на изменение характеристик компонентов человеческого капитала
— нормы поведения, обусловленные ценностями, приобретаемыми индивидуумом в процессе образования и увеличивающими индивидуальную и общественную продуктивность его экономической деятельности	

Любой вид капитала должен работать и приносить доход. Аналогичный подход применяется и к человеческому капиталу, что мотивирует исследователей к разработке системы показателей эффективности и разных методов оценки.

Так, С. Г. Караткевич, С. А. Багрецов предлагают применять экономический подход и выделять показатели человеческого капитала с учетом следующих уровней:

а) на микроуровне — для характеристики человеческого капитала отдельных индивидов (персонального) и фирм;

б) на мезоуровне — для характеристики человеческого капитала крупных корпораций и регионов;

в) на макроуровне — для характеристики совокупного человеческого капитала в масштабах национальной экономики (общества);

г) на мегауровне — для характеристики объединенного человеческого капитала в глобальном, мировом масштабе. По способу измерения показатели величины человеческого капитала эти исследователи разделяют на натуральные и стоимостные²³.

Л. Г. Симкина предлагает классифицировать стоимостные показатели по этапу инвестиционного процесса: это показатели объема вложений в человеческий капитал (затратные); показатели объема

²³ См.: Караткевич С. Г., Багрецов С. А. Система показателей оценки человеческого капитала // Вopr. экономики и права. 2011. № 7. С. 76–80.

величины накопленного человеческого капитала; показатели эффективности функционирования человеческого капитала²⁴.

Российские исследователи активно применяют социологический подход, например Т. В. Смирнова²⁵, чаще всего исследуя социально-трудовой потенциал пожилых работников.

Зарубежные исследователи также активно применяются социологические методы, например опросы (Leijten F. R. M., Van den Heuvel S. G., Ybema J. F., Robroek S. J. W., Burdorf A.²⁶); анализ текстов средств массовой информации и корпоративных изданий (контент анализ)²⁷.

Таким образом, можно сделать следующий вывод. Для изучения человеческого капитала как научной категории возможен междисциплинарный подход на основе результатов исследований по таким научным направлениям, как экономика, социология труда и экономическая социология, а также применяя системный и процессный подходы. Человеческий капитал представляет собой структуру, состоящую из совокупности компонентов, обладающих определенными характеристиками, которые в результате воздействия конкретных субъектов, и прежде всего самого человека как носителя этого вида капитала, а также осуществляемых ими процессов (формирования, сохранения, развития, инвестирования, оценки и др.) находятся в постоянных изменениях, детерминированных

²⁴ См.: Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб., 2000. С. 100.

²⁵ См.: Смирнова Т. В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту : автореф. дисс. ... д-ра соц. наук. URL: <https://www.dissercat.com/content/kontseptualnye-osnovaniya-realizatsii-sotsialno-trudovogo-potentsiala-pensionerov-po-vozrast> (дата обращения: 05.08.2019) ; Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : автореф. дисс. ... канд. соц. наук. Саратов, 2003. URL: <https://dvs.rsl.ru/Urfu/Vrr/SelectedDocs?docid=/rsl01002000000/rsl01002346000/rsl01002346930/rsl01002346930.pdf> (дата обращения: 06.08.2019).

²⁶ См.: Do work factors modify the association between chronic health problems and sickness absence among older employees? / F. R. M. Leijten, S. G. van den Heuvel, J. F. Ybema // Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. 2013. № 39 (5). P. 477–485. URL: <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.488353> (дата обращения: 18.09.2019).

²⁷ См.: Kroon A. C., Van Selm M., Ter Hoeven C. L., Vliegthart R. Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media. 2018 // Ageing and Society. 2018. № 38 (1). P. 166–191. URL: <https://www.cambridge.org> (дата обращения: 18.09.2019).

факторами внешней среды. Для изучения состояния человеческого капитала возможно применение различных методов, обусловленных междисциплинарным подходом. Для оценки эффективности использования человеческого капитала, как правило, применяют экономические методы.

1.2. Человеческий капитал граждан пожилого возраста

Понятие человеческого капитала динамично как любое социальное и научное понятие. Оно изменяется под влиянием различных факторов внешней среды, а также зависит от состояния конкретного научного направления.

В настоящее время в зарубежной и отечественной литературе исследователи, представляющие разные отрасли знания (философия, экономика, психология, социология), активно рассматривают как само понятие «человеческий капитал граждан пожилого возраста», так и различные социальные и экономические аспекты, детерминированные состояниями этого вида капитала. Для объяснения научной активности в изучении человеческого капитала граждан пожилого возраста, а также усиления внимания общества к этому виду капитала есть несколько причин.

Во-первых, это накопленный международным сообществом опыт исследования проблем, связанных с общим старением населения, осознанных многими государствами в конце XX — начале XXI в. Это поиск подходов к формированию общества, в котором учитываются интересы людей всех возрастов. Например, таковые интересы определенным образом отражены в Международном плане действий по проблемам старения (Мадрид, 2002)²⁸.

Во-вторых, это влияние факторов внешней среды на состояние общества и его восприятие как самих пожилых граждан, так и представлений о этой возрастной группе. И самое главное, раз-

²⁸ См.: Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года. Принят второй Всемирной ассамблеей по проблемам старения, Мадрид, 8–12 апр. 2002 г. // Организация Объединенных Наций : [офиц. сайт]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml (дата обращения: 08.09.2019).

витие бытовых и научных представлений о том, что совокупность компонентов и определенных характеристик, носителями которых являются пожилые граждане, можно рассматривать как вид человеческого капитала.

Несомненно, что на развитие этих представлений повлиял демографический фактор, который проявился в возрастной, гендерной и образовательной структурах населения. За последние двадцать лет XX века в структуре человеческого капитала произошло изменение такой характеристики, как возраст. Увеличилась продолжительность человеческой жизни, что повлекло общее старение населения и объективное перераспределение длительности каждого из возрастных периодов жизни человека. Практически повсеместно отмечается удлинение периода, приходящегося на старшие возраста — 60 лет и более²⁹. С каждым годом увеличивается количество лиц старше трудоспособного возраста (от 55 до 60 лет), что подтверждается анализом статистики, например по РФ (табл. 3). Если общая численность населения в России на 1 января 2018 года составляла 146 880 432 человек, то население старше 60 лет — 28,7 млн человек, а к 2030 году эта возрастная категория будет составлять 33,2 млн человек³⁰.

По мнению В. Ф. Соколовой и Е. А. Березцкой, отмечаются и более серьезные последствия изменения демографической структуры на рынке труда, в частности:

- изменение соотношения между умственным и физическим трудом и отношения общества к трудовой деятельности;
- возникновение необходимости переквалификации трудящихся в пожилом возрасте;
- трансформация отношения пожилых трудящихся и работодателей к трудовой деятельности как таковой и к проблеме выхода на пенсию;
- актуализация проблемы профессиональной ориентации для людей в пожилом возрасте;

²⁹ См.: Шестакова Н. Н. Исследование человеческого капитала старших возрастов...

³⁰ См.: Оценка численности постоянного населения на 1 января 2018 г. и в среднем за 2017 г. : данные Росстата от марта 2018 года. URL: <http://www.statdata.ru/russia> (дата обращения: 20.05.2019).

Таблица 3

Численность населения Российской Федерации (на начало года)³¹

Показатель	2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018
Все население (тыс. человек)	143 056,4	143 347,1	143 666,9	146 267,3	146 544,7	146 804,4	146 880,4
В том числе в возрасте: старше трудоспособного** доля численности насе- ления в возрасте старше трудоспособного ³ во всем населении, %	32 433,5 22,7	33 099,6 23,1	33 788,6 23,5	35 163,4 24,0	35 986,3 24,6	36 685,1 25,0	37 362,6 25,4

Примечание: * Начиная с 2015 года, с учетом сведений по Республике Крым и г. Севастополь.

** Мужчины в возрасте 60 лет и более, женщины — 55 лет и более³².

³¹ См.: Численность населения Российской Федерации (на начало года) // Федеральная служба государственной статистики (Росстат) : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/dem1.xlsx (дата обращения: 11.03.2019).

³² Там же.

- изменение пропорции занятости среди женщин и мужчин, поскольку женщин в пожилом возрасте значительно больше;
- обострение социального характера, проблемы безработицы;
- повышение возрастных границ выхода на пенсию и т. д.

Кроме того, рост численности пожилых людей предъявляет весьма серьезные требования к системе их социального обеспечения и ее основной части — пенсионной, а также к организации медицинского обслуживания данной категории граждан. В странах Запада с целью покрытия государственных расходов на социальное обеспечение пожилого населения повышаются налоги, отчисления в Пенсионный фонд работающих, предпринимателей и государства³³.

Во многом указанные проблемы характерны и для РФ. В частности, прогнозируется сокращение численности трудоспособного населения, что может отрицательно повлиять на состояние российского рынка труда (табл. 4)³⁴. В данном случае налицо интегративное влияние демографического и экономического факторов.

Таблица 4

**Численность трудоспособного населения
по отдельным возрастным группам (средний вариант прогноза)**

Год	Моложе трудоспособного возраста		Трудоспособного возраста		Старше трудоспособного возраста	
	тыс. человек	в % от общей численности населения	тыс. человек	в % от общей численности населения	тыс. человек	в % от общей численности населения
2019	27 436,2	18,7	81 384,9	55,4	37 975,4	25,9
2025	27 104,0	18,5	78 788,1	53,8	40 468,6	27,7
2030	24 876,1	17,1	78 923,6	54,2	41 693,2	28,7
2036	22 414,7	15,6	78 289,4	54,3	43 306,7	30,1

³³ См.: Соколова В. Ф., Берецкая Е. А. Теория и практика реабилитации граждан пожилого возраста. М., 2012. С. 19.

³⁴ См.: Официальная статистика Росстат : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography (дата обращения: 19.05.2019).

Также интегрированное влияние демографического и экономического факторов сильно ощущается, потому что изменение численности возрастных групп, занятых трудовой деятельностью, отражается на численности граждан по уровням профессионального образования и квалификации. Так, в 2017 году работающих российских пенсионеров, относящихся к квалифицированным и высококвалифицированным работникам, осталось всего 9,883 млн человек, или 22,9 % от числа всех лиц пенсионного возраста (в 2011-м число работающих пенсионеров — 31,2 %, в 2016-м — 35,7 %) ³⁵.

При этом структура занятости пенсионеров имеет отчетливо выраженное смещение в сторону интеллектуальных сфер деятельности ³⁶. Такая ситуация создает определенные риски с замещением квалифицированных и высококвалифицированных кадров в промышленности, образовании (особенно в дошкольном, основном общем и среднем общем) ³⁷, здравоохранении ³⁸, промышленности ³⁹ взамен вышедших на пенсию.

Правовой фактор влияет в зависимости от того, насколько в обществе и конкретных сферах жизнедеятельности учитываются потребности конкретных возрастных групп и от того, насколько законодатели учитывают интересы взаимосвязанных групп.

Влияние экономического фактора зависит от объема ресурсов, направляемых субъектами управления для решения конкретных задач, сформированных в государственных и корпоративных программах, и их соответствующего обеспечения финансовыми ресурсами.

³⁵ См.: Ситуация на рынке труда в таблицах, графиках, диаграммах. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/situaz.pdf (дата обращения: 21.05.2019).

³⁶ См.: Шестакова Н. Н., Васильев И. Г., Чистякова Н. Е. Исследование человеческого капитала старших возрастов: постановка проблемы // Вестн. Перм. ун-та. Серия: Экономика. 2016. № 4 (31). С. 37.

³⁷ См.: Волобуева Л. М. Проблемы кадрового обеспечения и подготовка педагогов дошкольного образования // Пед. образование и наука. 2018. № 3. С. 38–43.

³⁸ См.: Лень Л. С., Никулина Т. Н. Управление медицинским учреждением в современных условиях: проблемы и пути решения // Вестн. Астрахан. гос. тех. ун-та. Серия: Экономика. 2016. № 2. С. 73–80.

³⁹ См.: Гайсина Л. М. Дефицит в стране изобилия: нехватка высококвалифицированных кадров в системе нефтегазового комплекса России // Нефтегазовое дело : электрон. науч. журнал : [сайт]. 2011. № 6. С. 501–509. URL: <http://ogbus.ru> (дата обращения: 16.05.2019).

Социокультурный фактор проявляется в том, насколько в обществе, конкретных социальных группах преобладают те или иные представления, ценности, мотивы и действия как самими гражданами пожилого возраста, так и иными субъектами, вовлеченными в процессы изменений человеческого капитала. Так, в современном российском обществе все больше людей начинает разделять такие ценности, как гуманизм, здоровье, долголетие, комфортность, благополучие, что положительно влияет на изменение отношения к пожилым людям и их возможностям. Достаточно полно эти ценности отражены в формулировке комплексной роли граждан старшего возраста, которая представлена в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: «Граждане старшего поколения являются носителями знаний и опыта, вносят существенный вклад в совокупный интеллектуальный потенциал, в социально-экономическое развитие Российской Федерации, стремятся к осуществлению трудовой деятельности, являются создателями значимой части материальных благ, активно участвуют в процессах социального развития, сохраняют и приумножают богатство культуры страны и передают его молодым поколениям, выступают хранителями важнейших духовно-нравственных ценностей и обеспечивают связь и солидарность поколений»⁴⁰.

В-третьих, состояние конкретных научных направлений, глубина исследований также определяют актуальность понятий, связанных с человеческим капиталом. По мнению авторов учебного пособия, в настоящее время в стадии научного формирования находятся как понятие «граждане пожилого возраста», так и понятие «человеческий капитал граждан пожилого возраста». Именно этим объясняются многочисленные трактовки в научных исследованиях.

Так, распространено такое понятие, как поколение «третьего возраста», со следующей возрастной периодизацией и классификацией.

⁴⁰ Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (дата обращения: 20.09.2019).

По определению Европейского регионального бюро:

- старость — 75–90 лет;
- долгожительство, старчество — после 90 лет⁴¹.

Классификация, предлагаемая Всемирной организацией здравоохранения, следующая:

- пожилой человек — 60–74 года;
- старческий возраст –75–90 лет;
- долголетие — старше 90 лет.

Есть международная классификация этого возрастного периода:

- ранний период старости (молодая старость) — 65–74 года;
- старость (старая старость) — с 75 лет⁴².

Существует так называемая классификация У. Бернсайда:

- предстарческий этап — 60–69 лет;
- старческий — 70–79 лет;
- позднестарческий — 80–89 лет;
- дряхлость — 99 лет и более⁴³.

3. Н. Хисматуллиной предлагается следующая демографическая периодизация:

- допроизводительный возраст: 0–17 лет;
- производительный возраст: мужчины 18–64 года, женщины 18–59 лет;
- послепроизводительный возраст: мужчины старше 65 лет, женщины старше 60 лет;
- старость: мужчины 65–79 лет, женщины 60–79 лет;
- глубокая старость: старше 80 лет⁴⁴.

В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года понятие «граждане пожилого возраста» трактуется следующим образом. Это:

⁴¹ См.: Возрастная классификация Всемирной организации здравоохранения. URL: <https://agesecrets.ru/vozrast/vozrastnaya-klassifikatsiya-vsemirnoj-organizatsii-zdravoohraneniya#i> (дата обращения: 21.08.2019).

⁴² См.: Психофизические особенности пожилых людей. URL: <http://social-orthodox.info/> (дата обращения: 21.08.2019).

⁴³ Там же.

⁴⁴ См.: Хисматуллина З. Н. Социальная геронтология : учеб. пособие. Казань. 2011. С. 65.

— граждане с 60 до 64 лет — достаточно активные в экономическом и социальном плане люди, продолжающие осуществлять трудовую деятельность;

— граждане с 65 лет до 80 лет — люди менее активные, многим из которых требуется медицинская помощь и социальные услуги;

— граждане старше 80 лет — люди, имеющие множественные проблемы со здоровьем и зачастую нуждающиеся в уходе и помощи⁴⁵.

По мнению авторов пособия, при исследованиях по данной теме необходимо учитывать правовые нормы выхода на пенсию мужчин и женщин, установленные конкретным государством, в частности Российской Федерацией (табл. 5).

Поэтому далее авторами пособия далее применяется следующая периодизация (табл. 6).

Таблица 5

**Пенсионный возраст граждан РФ, установленный в РФ по годам
(по старому и новому законам)⁴⁶**

Выход граждан РФ на пенсию по старому закону	Пенсионный возраст граждан РФ по новому закону		Год выхода граждан РФ на пенсию по новому закону
	Мужчины	Женщины	
I полугодие 2019 г.	$60 + 1 - 0,5 = 60,5^*$	$55 + 1 - 0,5 = 55,5^*$	II полугодие 2019 г.
II полугодие 2019 г.			I полугодие 2020 г.
I полугодие 2020 г.	$60 + 2 - 0,5 = 61,5^*$	$55 + 2 - 0,5 = 56,5^*$	II полугодие 2021 г.
II полугодие 2020 г.			I полугодие 2022 г.
2021 г.	$60 + 3$	$55 + 3$	2024 г.
2022 г.	$60 + 4$	$55 + 4$	2026 г.
2023 г. и т. д.	$60 + 5$	$55 + 5$	2028 г. и т. д.

Примечание: согласно поправке Владимира Путина о смягчении пенсионной реформы, на полгода раньше нового пенсионного возраста (устанавливае-

⁴⁵ См.: Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года.

⁴⁶ См.: О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан : Федер. закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 09.08.2019).

мого ежегодным повышением на 1 год) смогут выйти те граждане, пенсионный возраст которых по старому закону должен был наступить в 2019 и 2020 году⁴⁷.

Таблица 6

**Периодизация, степень активности
и преобладающие виды деятельности граждан пожилого возраста в РФ**

Периодизация	Степень активности и преобладающие виды деятельности граждан пожилого возраста в РФ
50–59 лет, в том числе — для женщин с 50 до 54 лет; — для мужчин с 55 до 59 лет	Предпенсионный возраст, трудовая активность и иные виды социальной деятельности
60–64 года, в том числе — для женщин с 55 лет; — для мужчин с 60 лет	Пенсионный возраст, возможность продолжения трудовой деятельности и иных видов социальной деятельности
65–80 лет	Пенсионный возраст, меньшая активность в трудовой и социальной деятельности; возможность продолжения трудовой деятельности и иных видов социальной деятельности в зависимости от характеристик конкретных компонентов. Потребность в медицинской помощи и социальных услугах
старше 80 лет	Пенсионный возраст. Как правило, прекращение трудовой деятельности. Избирательная социальная деятельность. Наличие множественных проблем со здоровьем. Как правило, необходимость в уходе и помощи

Соответственно у представителей таких научных направлений, как «экономика» и «экономическая социология» возникает научная задача — доказать возможность (или ее отсутствие) для включения

⁴⁷ См.: Современная пенсионная энциклопедия. URL: <https://pensiology.ru/news/vyход-na-pensiju-po-novomu-zakonu-s-2019-tablica/> (дата обращения: 10.08.2019).

такой возрастной группы, как граждане пожилого возраста (с учетом внутренней периодизации) в структуру человеческого капитала. Ответ на этот вопрос неоднозначный, потому что часть современных отечественных авторов не признают, что пожилые и старые члены общества могут быть носителями человеческого капитала, либо считают его полностью или в значительной степени утраченным⁴⁸.

В тоже время есть авторы, которые доказывают, что представители этой возрастной группы могут быть носителями человеческого капитала, соответственно, считают, что целесообразно изучать как само понятие, так и конкретные компоненты с присущими им характеристиками.

Например, Н. Н. Шестакова использует материалы Мадридского плана действий по проблемам старения, в котором в качестве базовых аспектов человеческого бытия выделяются социальные, экономические, политические, культурные, психологические и духовные. По ее мнению, именно эти аспекты, трансформированные в такие составляющие, как демографическая, образовательная, культурная, гражданская и здоровье, могут быть определены в виде компонентов человеческого капитала старших поколений⁴⁹.

Несмотря на различные мнения относительно понятия «человеческий капитал граждан пожилого возраста», признается необходимость углубленного анализа проблем, связанных с увеличением доли пожилых людей в общей структуре населения, а также своевременной разработки и реализации мероприятий, способствующих их решению в долгосрочной перспективе⁵⁰.

Основные исследования по особенностям человеческого капитала граждан пожилого возраста ведутся по таким проблемам, как условия для продолжения трудовой деятельности, обучение, здоровье. Приведем примеры по зарубежным исследованиям, посвященным человеческому капиталу граждан пожилого возраста. Наиболее популярные темы связаны с правовыми, организацион-

⁴⁸ См.: Шестакова Н. Н. Исследование человеческого капитала старших возрастов... С. 35.

⁴⁹ Там же.

⁵⁰ См.: Соколова В. Ф., Берецкая Е. А. Теория и практика реабилитации граждан пожилого возраста, М., 2012. С. 34.

ными и социальными механизмами, применяемыми субъектами, вовлеченными в процессы изменения человеческого капитала: помимо самих граждан, это государство, работодатели, образовательные организации, органы занятости и другие.

Так, шотландские исследователи M. Danson и K. Gilmore полагают, что активный образ жизни положительно влияет на продолжительность здоровой жизни. Поэтому, по их мнению, многие государства увеличивают продолжительность трудовой жизни и все чаще принимают такое решение, как способ облегчить переход к экономике, где стареющее население в общей возрастной структуре является преобладающим. В качестве положительного примера авторы приводят деятельность университетских преподавателей пожилого возраста, которые давно проявляют пример постиндустриальной гибкости за пределами пенсионного возраста, установленного законом.

M. Danson и K. Gilmore также анализируют реакции работодателей и профсоюзов шотландского высшего образования в ответ на отмену пенсионного возраста по умолчанию и введение положений о равенстве занятости (или отмене положений о пенсионном возрасте)⁵¹.

G. Martin, D. Dymock, S. Billett, G. Johnson изучают факторы (в частности, демографический и организационный), которые влияют на решения менеджеров австралийских компаний в ситуации старения рабочей силы. Выводы, к которым они приходят, следующие. В этих условиях недостаточно применять для оценки результативности труда пожилых работников такие же методы, как для работников других возрастных групп, а также принимать решения о продолжении занятости только на основе широко распространенных убеждений о равных возможностях работников. По их мнению, подход к оценке возможностей пожилых работников и решениям о продолжении трудовой деятельности должен быть гибкий и основан на всестороннем анализе информации⁵².

⁵¹ См.: *Danson M., Gilmore K. Employability and flexible retirement: Variations in academia in an age of austerity // Geoforum. 2012. № 43 (6). P. 1323–1332.*

⁵² См.: *Martin G., Dymock D., Billett S., Johnson G. In the name of meritocracy: Managers' perceptions of policies and practices for training older workers // Ageing and Society. 2014. № 34 (6). P. 992–1018.*

А. Fejes анализирует механизмы публичного управления, которые применяются правительством Швеции для трудоустройства пожилых граждан, в том числе организационный, а именно, оказание услуги по повышению квалификации без отрыва от работы с последующим трудоустройством в секторе здравоохранения. По мнению этого автора, принятие пожилыми гражданами решения о прохождении повышения квалификации означает принятие ими ответственности на себя, а не только на государственные органы, предоставляющие таковую услугу⁵³.

Н. Р. Tews, W. K. Schreiber, J. Schott рассматривают результаты профессиональной интеграции пожилых граждан за последние два десятилетия, а также результаты опросов клиентов, представленные немецкими центрами профессиональной переподготовки. По их мнению, на результаты профессиональной интеграции немецких граждан влияют такие компоненты, как уровень инвалидности, пол, возраст, семейное положение и самое главное, вновь полученный уровень профессиональной квалификации. Например, профессиональная интеграция выпускников Центра профессиональной переподготовки в Гейдельберге с уровнем «Fachschule» (соответствует высококвалифицированному технику) на 10 % выше, а уровень выпускников на уровне «Fachhochschule» (соответствует университету прикладных наук) еще на 10 % выше⁵⁴.

Тема обучения пожилых граждан с учетом культуры (на материалах Гонконга и Австралии) рассматривается группой авторов М. Tam, R. Aird, G. Boulton-Lewis, L. Buys⁵⁵.

Объектом исследования нидерландских ученых (С. Kroon, М. Van Selm, С. L. Ter Hoeven, R. Vliegenthart) являются социокультурные аспекты, а именно, стереотипы восприятия пожилых сотрудников

⁵³ См.: Fejes A. Discourses on employability: Constituting the responsible citizen // Studies in Continuing Education. 2010. № 32 (2). P. 89–102.

⁵⁴ См.: Tews H. P., Schreiber W. K., Schott J. Vocational rehabilitation in German vocational retraining centres and results of Berufsförderungswerk Heidelberg gGmbH // Rehabilitation. 2003. № 42 (1). P. 36–44. URL: <https://www.thieme-connect.de/DOI/DOI?10.1055/s-2003-37050> (дата обращения: 22.08.2019).

⁵⁵ См.: Tam M., Aird R., Boulton-Lewis, G., Buys L. Ageing and learning as conceptualized by senior adults in two cultures: Hong Kong and Australia // Current Aging Science. 2016. № 9 (3). P. 162–177.

в корпоративных и новостных материалах. Исследователи полагают, что пожилые сотрудники сталкиваются с серьезной проблемой трудоустройства отчасти из-за доминирующих стереотипов о них. Причем негативные стереотипные изображения пожилых сотрудников более распространены в средствах массовой информации, чем в корпоративных СМИ⁵⁶.

Тема социокультурного аспекта отражена в работе S. Rausch, а именно, им выявлены факторы, влияющие на восприятие успешного выхода на пенсию работников⁵⁷.

Таким образом, «человеческий капитал граждан пожилого возраста» может быть признан как понятие, относящееся к одному из видов человеческого капитала. Это позволяет исследователям выделять в структуре человеческого капитала характеристики компонентов, наиболее значимые именно для этой возрастной категории. Признание понятия «человеческий капитал граждан пожилого возраста» дает возможность исследователям оценивать состояние этого вида капитала в различных сферах, изучать действия граждан как субъектов, осуществляющих различные процессы (сохранения, адаптации, развития, инвестирования средств), а также иных субъектов, вовлеченных в различные процессы. Для изучения этого вида капитала приемлемы все методы, применяемые исследователями в целом для изучения человеческого капитала (см. п. 1.1).

⁵⁶ См.: Kroon A. C., Van Selm M., Ter Hoeven C. L., Vliegthart R. Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media // *Ageing and Society*. 2018. № 38(1). P. 166–191.

⁵⁷ См.: Rausch S. Retired adults: Perceptions on successful retirement (Order No. 3611380). 2013. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1501659016) [Электронный ресурс]. URL: <https://search.proquest.com/docview/1501659016?accountid=30419> (дата обращения: 19.08.2019).

1.3. Исследования человеческого капитала граждан пожилого возраста в различных сферах жизнедеятельности

Рассмотрим теоретические подходы к изучению человеческого капитала граждан пожилого возраста в таких видах жизнедеятельности как трудовая сфера и образование.

Для этого необходимо проанализировать наиболее значимые компоненты в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста, а также процессы, сопровождающие состояние этого вида капитала. Компоненты в структуре человеческого капитала, которые оказывают существенное влияние на трудовую деятельность индивида, находятся во взаимосвязи. В зависимости от жизненных этапов и видов деятельности человека значимость этих компонентов будет различная. Впервые такой экономический подход к социальным вопросам обосновал Г. Беккер, который применил экономические методы к анализу действий человека и влиянию его действий на производство⁵⁸.

Г. Беккер выделял следующие компоненты человеческого капитала, определяющие поведение человека в трудовой деятельности:

- капитал образования (знания, общие и специальные);
- капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);
- капитал здоровья;
- обладание экономически значимой информации (информированность о ценах и доходах);
- капитал миграции (мобильность работников);
- капитал мотивации⁵⁹.

Рассмотрим, каким образом конкретные компоненты определяют состояние человеческого капитала граждан пожилого возраста, продолжающих трудовую деятельность, а также обоснуем методы, применимые для оценки состояния этого вида капитала.

⁵⁸ См.: Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. P. 1.

⁵⁹ Там же.

Прежде всего это такой компонент, как возраст. Применение междисциплинарного подхода и соответствующих методов, в частности социологического, позволяет выявить, в какой степени возраст для разных субъектов человеческого капитала является значимым для осуществления соответствующих действия и процессов: прекращение или продолжение трудовой деятельности. По мнению авторов пособия, проведение опроса (с применением анкеты) или фокус-групп позволяет выявить отношение работодателей к гражданам пожилого возраста как работникам, понять, почему они принимают решение о прекращении трудовых отношений и, соответственно, изымают этот вид человеческого капитала из производства. При этом гипотетически ожидается, что работодатели могут давать такие формулировки при отказе в трудоустройстве, как «неподходящий возраст соискателя вакансии», «не соответствие соискателя вакансии требуемому возрасту при приеме на новую работу». Также при проведении исследований с применением упомянутых социологических методов можно выявить представления граждан пожилого возраста о проявлении или не проявлении дискриминации по возрасту при трудоустройстве на работу. Выявление преобладания того или иного уровня дискриминации (высокого, среднего или низкого) позволяет делать вывод об отношении общества к человеческому капиталу этой категории граждан.

Возникает соответствующий вопрос: какой компонент в структуре человеческого капитала является наиболее значимым для работодателя, принимающего решение о продолжении трудовых отношений с пожилым работником и, соответственно, о сохранении человеческого капитала в трудовой сфере? По мнению исследователей Van Dalen, P. Hendrik, K. Henkens и J. Schippers, работодатели считают, что трудовые навыки работников независимо от возраста гораздо важнее, чем такие качества, как надежность и целеустремленность⁶⁰. Данный вывод требует подтверждения при проведении исследований. Авторы пособия полагают, что к значимым компо-

⁶⁰ См.: *Van Dalen, Hendrik P., Henkens K., Schippers J. Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees // Population and development review. 2010, jun. Vol. 36, iss. 2. P. 321. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x> (дата обращения: 20.05.2019).*

нентам также относятся квалификация и производственный опыт. Соответственно, необходимо выявить отношение самих работников пожилого возраста к значимости трудовых навыков и опыту. Также важно выявить, в какой степени работодатели готовы инвестировать в развитие трудовых навыков работников пожилого возраста.

По мнению многих исследователей, одним из преимуществ работников пожилого возраста является наличие профессионального опыта. Но опыт, как и иные значимые компоненты человеческого капитала, должен быть инвестирован в производство. Наиболее распространенный способ инвестирования профессионального опыта — это наставничество и разные формы обучения (повышение квалификации, мастер-классы, стажировки). Поэтому при опросе или фокус-группах целесообразно выявить у респондентов в лице пожилых работников, какова у них степень желания и готовности передавать профессиональный опыт более молодым работникам. Близкий по содержанию вопрос можно задать и работодателям: насколько для них представляет ценность профессиональный опыт пожилых работников, и какие действия они для этого предпринимают.

Следующий компонент человеческого капитала работников пожилого возраста — это здоровье. Так, Т. В. Касаева полагает, что здоровье является базовым компонентом человеческого капитала, который определяет возможность использования человеком его трудовых качеств, влияет на производительность его труда⁶¹.

Авторы пособия, разделяя это мнение, также относят к значимым компонентам человеческого капитала пожилых граждан, продолжающих трудовую деятельность, уровни профессионального образования и квалификации. Применяя социологические методы (опрос или проведение фокус-группы), можно выявить, как оценивают здоровье сами работники и работодатели, используя при этом балльную шкалу.

Учитывая значимость здоровья для продолжения работниками пожилого возраста трудовой деятельности и поддержания высокого уровня трудоспособности, целесообразно выяснить, каковы инвестиции в этот компонент. Авторы учебного пособия разделя-

⁶¹ См.: Касаева Т. В. Расширительная трактовка понятия человеческого капитала. С. 22.

ют мнение И. В. Ильинского о том, что инвестиции в здоровье, его охрана, способствующие сокращению заболеваний и смертности продлевают трудоспособную жизнь человека, следовательно, и время функционирования человеческого капитала⁶².

Компонент человеческого капитала — здоровье — характеризуется не только наличием или отсутствием конкретных заболеваний, включая профессиональные, но и психоэмоциональными характеристиками: стрессоустойчивостью, гибкостью в принятии решений, способностью к изменениям, типом темперамента. Наличие перечисленных характеристик определяет здоровье как компонент человеческого капитала и способствует более эффективной и производительной деятельности этой возрастной группы работников. Поэтому для исследователей важно выявить, как работники пожилого возраста оценивают степень стрессоустойчивости, способность выдерживать высокий темп работы и возможность освоения разных изменений (в профессиональных знаниях, навыках, умениях, технологиях). Аналогичная оценка может быть дана работодателями.

В поддержании здоровья и сохранении соответствующего компонента человеческого капитала участвуют следующие субъекты человеческого капитала: это сами граждане пожилого возраста, продолжающие работать; государственные органы, принимающие государственные программы на федеральном и региональном уровнях, а также работодатели, которые могут вкладывать средства в проведение диспансеризации и санаторно-курортного лечения всех возрастных групп работников и конкретной группы, а именно старшего возраста.

Следующий компонент человеческого капитала пожилых работников — это мотивация к трудовой деятельности. Гипотетически для продолжения работы у пожилых работников лидируют следующие мотивы, это:

- желание обеспечить материальное благополучие;
- желание сохранить ощущение нужности и значимости в семье и трудовом коллективе;

⁶² См.: *Ильинский И. В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб., 1996. С. 163.

- стремление сохранить независимость и самоуважение;
- стремление сохранить профессиональное общение.

Представляет научный интерес изучение такого понятия, как «образовательный потенциал граждан пожилого возраста», а также процессов по развитию этого вида капитала, инвестированию в данный компонент человеческого капитала.

Преодолевая различные негативные стереотипы, российское общество и органы государственного управления постепенно приходят к осознанию того, что и после выхода на пенсию люди могут развивать человеческий капитал, составным компонентом которого и становится образовательный потенциал.

Рассмотрим, что способствует развитию образовательного потенциала граждан пожилого возраста. Так, А. М. Митина отмечает, что дополнительное профессиональное образование хорошо вписывается в обучение взрослых пенсионного возраста. По ее мнению, этот вид образования обеспечивает основные формы жизнедеятельности индивида: профессиональные, гражданские, семейные, религиозные⁶³. Образовательный потенциал граждан может развиваться, благодаря предоставлению гражданам пожилого возраста образовательных услуг, цель таковых услуг может быть просвещение по различным направлениям жизнедеятельности; профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Финансирование может осуществляться за счет различных источников: государственного бюджета, личных средств, привлеченных средств с помощью такого инструмента, как государственно-частное партнерство. Благодаря применению организационного механизма публичного управления могут быть приняты государственные программы, созданы организационно-управленческие структуры, в функции которых входит администрирование деятельности в сфере дополнительного профессионального образования для граждан пожилого возраста. Действия субъектов человеческого капитала могут быть различными: это финансовые вложения в профессиональное образование, интеллектуальные усилия в достиже-

⁶³ См.: Митина А. М. Современные тенденции дополнительного образования взрослых за рубежом // Человек и образование. Академический вестник Института образования взрослых РАН РФ. 2006. № 7. С. 69.

нии более высокого уровня профессиональной квалификации и освоение новых навыков. Наполнение содержания государственных программ и образовательных услуг во многом зависит от того, какие представления о пожилых людях и их образовательном потенциале доминируют в массовом сознании общества, включая сознание представителей органов государственного управления.

Выводы

Признание человеческого капитала граждан пожилого возраста актуализировано совокупностью факторов (демографическим, экономическим, правовым, социокультурным). В настоящее время человеческий капитал граждан пожилого возраста активно исследуется экономистами, социологами разных стран, которые развивают научные подходы, наработанные при изучении человеческого капитала как научной категории. Все более в исследованиях становится популярным применение междисциплинарного подхода, в котором интегрируются понятия и методы таких научных направлений, как «экономика», «социология труда» и «экономическая социология». Активно применяется системный подход, что позволяет изучать человеческий капитал граждан пожилого возраста как структуру, состоящую из совокупности компонентов и обладающих определенными характеристиками. Применение процессного подхода позволяет анализировать действия конкретных субъектов и процессы, которые они осуществляют относительно анализируемого вида человеческого капитала: формирование, сохранение, развитие, инвестирование, оценка, изъятие. Компоненты человеческого капитала граждан пожилого возраста находятся в постоянных изменениях, детерминированных факторами внешней среды. Признание понятия «человеческий капитал граждан пожилого возраста» дает возможность исследователям оценивать состояние этого вида в различных сферах, изучать действия субъектов, осуществляющих различные процессы (сохранения, развития, инвестирования средств). Для изучения состояния этого вида человеческого капитала возможно применение различных методов, обусловленных междисциплинарным подходом.

Практические задания

Задание 1

Ответьте на вопрос: какие субъекты участвуют в сохранении, развитии, капитализации человеческого капитала граждан пожилого возраста? Запишите ответ в столбец 3.

№	Компоненты человеческого капитала	Субъекты, участвующие в сохранении, развитии, капитализации человеческого капитала граждан пожилого возраста
1	2	3
1.	Производительные качества индивидуума, сформированные на основе имеющихся способностей к производству товаров и услуг, с целью получения дохода	
2.	Приобретенные знания, навыки, используемые для производства товаров и услуг	
3.	Способности, востребованные на производстве и иных социальных институтах	
4.	Квалификационная подготовка и уровень квалификации	
5.	Уровень образования	
6.	Мотивации и энергия, которыми наделен индивидуум, используемые им в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг	
7.	Профессиональный опыт, накопленный индивидуумом	

1	2	3
8.	<p><i>Биологический компонент:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — физические способности индивидуума, необходимые для выполнения трудовых операций; — здоровье; — возраст; — пол 	
9.	<p><i>Культурный компонент:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — образцы (или стереотипы мышления и поведения); — ценности, приобретаемые индивидуумом в процессах жизнедеятельности и увеличивающие индивидуальную и общественную продуктивность его деятельности; — нормы поведения, обусловленные ценностями, приобретаемыми индивидуумом в процессах жизнедеятельности и увеличивающими индивидуальную и общественную продуктивность его деятельности 	

Задание 2

Ответьте на вопрос: какие действия могут совершать субъекты, участвующие в изменениях человеческого капитала граждан пожилого возраста? Запишите возможные действия конкретных субъектов в столбце 4.

№	Процессы по изменению человеческого капитала и компонентов, входящих в его структуру	Субъекты, участвующие в изменениях человеческого капитала	Действия субъектов, участвующих в изменениях человеческого капитала граждан пожилого возраста
1	2	3	4
1.	Формирование, сохранение, развитие (рост потенциала), инвестирование, капитализация, оценка, изъятие капитала из оборота	Человек как представитель конкретной социальной группы или общности	
2.	Сохранение, развитие (рост потенциала), инвестирование, оценка	Государственные органы (законодательные и исполнительные)	
3.	Сохранение, развитие (рост потенциала), инвестирование, оценка	Муниципальные органы власти (представительные и исполнительные)	
4.	Сохранение, развитие, инвестирование, капитализация, оценка, изъятие этого вида капитала из оборота производственной деятельности	Представители бизнеса (корпорации, иные типы организаций)	

1	2	3	4
5.	<p>— формирование производительных качеств индивидуума, сформированных на основе обретенных им способностей (знаний, навыков), соответствующих конкретному уровню квалификации и востребованных на производстве и иных социальных институтах;</p> <p>— сохранение, развитие производительных качеств индивидуума и его профессионального опыта;</p> <p>— формирование, сохранение и развитие ценностей, приобретаемых индивидуумом в процессе образования и увеличивающих его индивидуальную и общественную продуктивность в производстве</p>	Учреждения профессионального образования: колледжи, вузы, государственные центры дополнительного профессионального образования, негосударственные учреждения профессионального образования	

Задание 3

Ответьте на вопрос: каким образом проявляется влияние конкретных факторов на изменение характеристик компонентов человеческого капитала граждан пожилого возраста? Ответы запишите в столбец 4.

№	Компоненты человеческого капитала	Факторы, влияющие на изменение характеристик компонентов человеческого капитала	Влияние фактора на изменение характеристик компонентов человеческого капитала граждан пожилого возраста
1	2	3	4
1.	Производительные качества индивидуума, сформированные на основе имеющихся способностей к производству товаров и услуг, с целью получения дохода	<ul style="list-style-type: none"> — демографический фактор (возраст, продолжительность жизни, здоровье, пол); — правовой фактор (учет интересов конкретной возрастной группы, интересов взаимосвязанных групп, субъектов человеческого капитала); — экономический фактор (объем ресурсов, направляемых субъектами человеческого капитала для решения конкретных задач, для использования ресурсов в программах разных видов (государственных, корпоративных)) 	

1	2	3	4
2.	Приобретенные индивидуумом знания, навыки, используемые для производства товаров и услуг	— правовой фактор; — экономический фактор	
3.	Способности, востребованные на производстве и иных социальных институтах	— правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор	
4.	Квалификационная подготовка и уровень квалификации	— правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор	
5.	Уровень образования	— демографический фактор; — правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор	
6.	Мотивация и энергия, которыми наделен индивидуум, используемые им в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг	— демографический фактор; — социокультурный фактор	
7.	Профессиональный опыт, накопленный индивидуумом	— демографический фактор; — правовой фактор; — социокультурный фактор	

1	2	3	4
8.	<p><i>Биологический компонент:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — физические способности индивидуума, необходимые для выполнения трудовых операций; — здоровье; — возраст; — пол 	<ul style="list-style-type: none"> — демографический фактор; — правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор 	
9.	<p><i>Культурный компонент:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — ценности, приобретаемые индивидуумом в процессе образования и увеличивающие индивидуальную и общественную продуктивность его экономической деятельности; — нормы поведения, обусловленные ценностями, приобретаемыми индивидуумом в процессе образования и увеличивающими индивидуальную и общественную продуктивность его экономической деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> — демографический фактор; — правовой фактор; — экономический фактор; — социокультурный фактор 	

Раздел 2

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОБОСНОВАНИЮ МЕХАНИЗМОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ СОХРАНЕНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

2.1. Нормативно-правовой механизм сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста

Для сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста нужны особые механизмы публичного управления, к которым, по мнению авторов пособия, относятся нормативно-правовой, организационный и социальный механизмы. Рассмотрим международный и отечественный опыт по разработке и применению нормативно-правового механизма.

Применение этого механизма обусловлено прежде всего тенденцией увеличения доли людей пожилого возраста в составе населения, что характерно и для РФ. В этих условиях забота о гражданах пожилого возраста ориентирована в основном на малоимущих и одиноких. В тоже время в некоторых западных странах сформировались новые концепции, ориентированные на совершенствование деятельности инфраструктур, обеспечивающих продолжение активной социальной и трудовой деятельности граждан пожилого возраста. В рамках таковых концепций уделяется внимание различным механизмам публичного управления, и прежде всего нормативно-правовому.

В настоящий момент понятие находится в стадии научного становления, как и в целом теория публичного управления. Авторы

пособия понимают нормативно-правовой механизм как совокупность юридически урегулированных способов или приемов, а также алгоритмов, обязательных административно-распорядительных, организационных действий должностных лиц публичной администрации, посредством которых органы государственного управления создают условия для реализации прав гражданам пожилого возраста. Также не определено понятие, используемое для обозначения такой возрастной категории, как пожилые граждане: оно различается как в законодательстве разных стран, так и в международных правовых актах.

Согласно нормам статистических служб ООН, этим понятием охватываются лица в возрасте 60 лет и старше. В статистической службе Европейского союза к пожилым людям относят лиц в возрасте 65 лет и старше, поскольку 65 лет считается возрастом, наиболее распространенным для выхода на пенсию.

Положение пожилых людей в России и за рубежом регулируется следующими международными договорами и другими международными правовыми актами. В отношении пожилых людей это:

- Международный (Венский) план действий по проблемам старения, 1982 г.;

- Принципы ООН в отношении пожилых людей (1991);

- Декларация ООН по проблемам старения, утвержденная резолюцией 47/5 от 16 октября 1992 г.;

- Международная стратегия действий по проблемам старения на 2002 г.;

- Европейская социальная хартия, принята в г. Страсбурге от 3 марта 1996 г.;

- Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН от 10 декабря 1948 г.;

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г.

Венский международный план по проблемам старения принят Всемирной ассамблеей по проблемам старения и одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции 37/51 от 3 декабря 1982 г.

В Международном плане действий по проблемам старения определена основная цель как предоставление государством гарантий в экономическом и социальном обеспечении граждан пожилого возраста. Задачи плана направлены на расширение возможностей стран для эффективного решения специфических проблем, связанных со старением населения, удовлетворением их потребностей.

Также задачей Международного плана действий по проблемам старения является стимулирование странами разработки государственной политики и программ социально-экономического характера, направленных на гарантированное социальное и экономическое обеспечение граждан пожилого возраста, а также на предоставление им возможностей для саморазвития.

Предполагается, что принципы Международного плана действий по проблемам старения должны найти отражение в национальных законодательствах. Так, в силу ст. 15 Конституции РФ в определенных случаях международные нормы права могут использоваться как нормы прямого действия. В рекомендациях Международного плана действий по проблемам старения даны следующие рекомендации:

- разработка и осуществление политики, связанной с проблемами старения на основе конкретных национальных нужд и целей является суверенным правом и обязанностью каждого государства;
- старение является постепенным и индивидуальным процессом, который не зависит от установленных в рамках законодательства возрастных пределов для выхода на пенсию;
- все политические меры и программы государства следует основывать на признании того факта, что старение является естественной фазой жизни каждого человека, его карьеры и жизненного опыта, что в течение всей жизни потребности, способности и возможности могут оставаться и остаются такими же;
- подготовку в выходе на пенсию не следует рассматривать как адаптацию к создавшимся условиям в последнюю минуту, а следует рассматривать как процесс, происходящий в течение всей сознательной жизни человека, поэтому большая роль отводится как самим индивидуумам для их же пользы в будущем, так и лицам, ответственным за принятие решений, университетам, школам и промышленным рабочим центрам, СМИ, всему обществу в целом.

Поэтому государственная политика в области проблем старения и пожилых людей является важной заботой всего общества, а не сводится лишь к заботе о меньшинстве граждан, наиболее уязвимых в социальном плане. В документе сделан акцент на то, что важно не отделять вопрос о положении пожилых лиц от общих социально-экономических условий, преобладающих в обществе: а именно, граждан пожилого возраста следует рассматривать как неотъемлемую часть населения каждого государства.

В Международном плане действий по проблемам старения отдельно даны рекомендации по вопросам, которые являются предметом озабоченности для пожилых людей. К ним относятся следующие:

1. Здоровье и питание. Забота о пожилых людях должна выходить за пределы того, что связано с ориентацией на болезни и предлагает обеспечение их общего благосостояния, принимая во внимание взаимосвязь физических, психических, социальных, духовных факторов, а также факторов окружающей среды. Поэтому забота о здоровье должна включать медицинский и социальный секторы, а также семью в целях улучшения качества жизни престарелых.

2. Защита пожилых потребителей. Продукты питания, предметы домашнего обихода, приборы и оборудование должны соответствовать нормам безопасности, которые учитывают уязвимость пожилых; доступность для пожилых лекарств, слуховых аппаратов, зубных протезов, очков, других протезов; ограничение активной рекламы и других методов сбыта, нацеленных главным образом на скудные средства пожилых.

3. Обеспечение жильем и условия жизни. Жилье для престарелых необходимо рассматривать как нечто большее, чем просто крыша над головой. В дополнение к физическому компоненту следует должным образом учитывать психологическое и социальное значение жилища. Жилищная политика должна учитывать потребности граждан пожилого возраста:

— жилищная политика должна координироваться с политикой в области коммунальных услуг с целью наиболее удобного расположения жилья для пожилых по сравнению с жильем, предназначенным для населения в целом;

— необходима адаптация жилья, предоставление практических бытовых приспособлений, облегчающих повседневную жизнь, специального домашнего оборудования для тех пожилых людей, подвижность которых ограничена.

4. Необходимо предпринимать усилия по поддержке семьи, ее защите и укреплению в соответствии с системой культурных ценностей каждого общества и потребностями его стареющих членов; должна предоставляться поддержка тем членам семей, которые осуществляют уход за своими пожилыми родственниками.

5. Службы социального обеспечения должны преследовать цель максимального выполнения престарелыми людьми социальных функций. Поэтому должны иметь соответствующую базу и предоставлять широкий диапазон услуг в области профилактики, лечения и развития стареющих людей, с тем чтобы они могли вести максимально возможную независимую жизнь в собственном доме, оставаясь активными и полезными гражданами.

6. Обеспечение дохода и занятость. Система социального обеспечения государства должна предоставлять этот вид защиты всем пожилым гражданам. Она может применять другие подходы, такие как выплата пособий натурой, оказание непосредственной помощи семьям и т. п. Минимальные пособия должны быть достаточными для удовлетворения основных потребностей граждан пожилого возраста и обеспечивать их самостоятельность. В государстве должны быть установлены пути защиты накоплений престарелых от воздействия инфляции, а трудящиеся граждане пожилого возраста должны продолжать работу в удовлетворительных условиях и иметь гарантию занятости. Особое внимание уделено созданию новых возможностей в области занятости, подготовки и переподготовки граждан пожилого возраста в стране.

7. В сфере просвещения механизмом реагирования на потребности граждан пожилого возраста является разработка образовательных программ, удовлетворение образовательных потребностей граждан пожилого возраста, продолжение их образования, включая подготовку к периоду старения. Поэтому образование должно быть доступно без дискриминации пожилых, а для стареющих людей должна быть доступной всесторонняя информация, четкая

и понятная по форме и содержанию, отражающего все аспекты их жизнедеятельности¹.

Принципы Организации Объединенных Наций (ООН) в отношении пожилых людей приняты Генеральной Ассамблеей ООН в 1991 году. Основной принцип сформулирован следующим образом: «Сделать полнокровной жизнь лиц преклонного возраста». Основная цель документа — обеспечить, несмотря на огромные различия в положении пожилых людей не только между странами, но также в рамках отдельных стран и между отдельными лицами, включение в национальное законодательство (программы) и соблюдение определенных стандартов (принципов) в отношении пожилых людей².

Рассмотрим пять принципов ООН в отношении пожилых людей.

1. Принцип независимости, который понимается как наличие совокупности определенных условий для пожилых людей:

- обеспечение доступа пожилых людей к продовольствию, воде, жилью, одежде и медицинскому обслуживанию посредством обеспечения получения ими дохода;

- поддержки со стороны семьи, общины и самопомощи;

- наличие возможности у пожилых людей работать или заниматься другими видами деятельности, приносящей доход, участвовать в определении сроков и форм прекращения трудовой деятельности;

- участвовать в программах образования и профессиональной подготовки;

- жить в безопасных условиях;

- жить дома до тех пор, пока это возможно.

2. Принцип участия, означающий, что пожилые люди должны быть активно вовлечены:

¹ См.: Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года : принят второй Всемирной ассамблеей по проблемам старения, Мадрид, 8–12 апр. 2002 г. // Организация Объединенных Наций : [офиц. сайт]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml (дата обращения: 08.09.2019).

² См.: Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей : [офиц. сайт]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/oldprinc.shtml (дата обращения: 08.09.2019).

- в жизнь общества, могут участвовать в принятии политических решений;
- делиться своим опытом и знаниями с молодым поколением;
- пожилые люди могут выполнять работу, в том числе на добровольной основе, в интересах того сообщества (общины), членами которой они являются;
- пожилые люди вправе создавать движения и ассоциации лиц пожилого возраста.

3. Принцип ухода, предполагающий, что должна существовать совокупность следующих условий:

- обеспечение пожилых людей уходом и защитой со стороны семьи и сообщества, членом которого они являются;
- доступ к медицинскому обслуживанию, позволяющему поддерживать или восстановить оптимальный уровень физического, психического и эмоционального благополучия;
- доступ к социальным и правовым услугам; возможность пользоваться услугами попечительских учреждений, обеспечивающих защиту и реабилитацию в гуманных и безопасных условиях;
- возможность пользоваться правами человека и основными свободами, включая полное уважение достоинства, убеждений, нужд и личной жизни, право принимать решение в отношении ухода за ними и качества их жизни, находясь в любом учреждении, обеспечивающем кров, лечение или уход.

4. Принцип реализации внутреннего потенциала, что означает:

- возможность для всесторонней реализации своего потенциала;
- доступ к возможностям общества в области образования, культуры, духовной жизни и отдыха.

5. Принцип достоинства, заключающийся в возможности:

- вести достойный и безопасный образ жизни;
- не подвергаться эксплуатации и физическому или психологическому насилию;
- право на справедливое обращение независимо от возраста, пола, расовой или этнической принадлежности, инвалидности или иного статуса, их экономического вклада³.

³ См.: Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей.

Декларация по проблемам старения, утвержденная Генеральной Ассамблеей ООН в 1992 г. (резолюция 47/5), принята по результатам Международной конференции по проблеме старения, прошедшей 15–16 октября 1992 года.

Цель Декларации по проблемам старения следующая: призвать международное сообщество к осуществлению Международного плана действий по проблемам старения, а также к распространению и соблюдению принципов ООН в отношении пожилых людей⁴.

Проанализируем следующий документ, это Европейская социальная хартия. В этом международном акте нормы, регулирующие положение граждан пожилого возраста, делятся на три категории.

Первая категория норм — это правила, касающиеся всех людей без исключения; носит универсальный характер:

- каждый имеет право на пользование благами, позволяющими обеспечивать хорошее состояние здоровья;
- каждый имеет право на соответствующие возможности в области профессионального обучения;
- каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь путем свободного выбора профессии и занятий;
- каждый, не имеющий необходимых материальных средств, имеет право на социальную и медицинскую помощь;
- каждый имеет право пользоваться услугами социальных служб;
- каждый имеет право на защиту от бедности и социального ostrакизма;
- каждый имеет право на жилье.

Вторая категория норм — это нормы, регулирующие положение отдельных категорий населения, к которым могут относиться и граждане пожилого возраста. Например, работники, нетрудоспособные лица: нетрудоспособные лица имеют право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества.

⁴ См.: Резолюция 47/5 Генеральной Ассамблеи ООН «Декларация по проблемам старения» (Принята в г. Нью-Йорке 16.10.1992 на 42-м пленарном заседании 47-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН) // Информационный банк «Международное право». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 14.09.2019).

Третья категория норм — это нормы, в которых речь идет непосредственно о пожилых людях. В статье 23-й Хартии говорится, что каждое пожилое лицо имеет право на социальную защиту:

- пожилым людям должны предоставляться адекватные ресурсы, позволяющие вести им достойную жизнь и играть активную роль в публичной, социальной и культурной жизни;

- пожилые люди должны располагать информацией о услугах, созданных для удовлетворения их нужд;

- у них должно быть жилье, соответствующее их потребностям и состоянию здоровья;

- государство должно заботиться о здоровье своих граждан пожилого возраста, создавать для них соответствующие социальные службы, поддерживать пожилых, живущих в домах для престарелых, уважать неприкосновенность их личности и обеспечивать возможность таким пожилым принимать участие в решениях, касающихся условий жизни в домах для престарелых⁵.

Целью Международной стратегии действий по проблемам старения является обеспечение пожилому населению всех стран мира возможности жить в безопасных и достойных условиях и продолжать участвовать в жизни общества в качестве полноправных граждан.

Международная стратегия действий по проблемам старения призвана стать в руках руководителей, отвечающих за выработку политики, практическим инструментом, который должен помочь им сосредоточить внимание на ключевых приоритетных задачах, связанных с процессами индивидуального и демографического старения в стране.

В предложенной стратегии обсуждаются несколько тем, которые получили отражение в подробных рекомендациях в отношении действий на национальном уровне. К ним отнесено следующее:

- обеспечение безопасных условий жизни пожилых людей;
- создание условий для того, чтобы пожилые люди могли принимать полноправное и эффективное участие в социальной, эконо-

⁵ См.: Европейская социальная хартия (пересмотренная) : принята в г. Страсбурге 03.05.1996 : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (дата обращения: 20.09.2019).

мической и политической жизни общества, в частности посредством приносящего доход и добровольного труда;

- реализация творческого потенциала, обеспечение благосостояния на протяжении всей жизни;

- обеспечение гарантий соблюдения экономических, социальных и культурных, гражданских и политических прав пожилых людей, включая ликвидацию всех форм возрастной дискриминации;

- принятие обязательств в отношении обеспечения равноправия пожилых женщин путем ликвидации дискриминации по признаку пола, а также всех других форм дискриминации;

- оказание пожилым людям медицинской помощи и поддержки⁶.

Как видно из положений текста, все международные правовые акты содержат принципы, к соблюдению которых в идеале должно стремиться каждое государство. Российская Федерация может их все ратифицировать, а в силу ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации они становятся составным компонентом ее правовой системы.

Главным законом страны является Конституция Российской Федерации, в которой содержатся нормы, закрепляющие права всех граждан независимо от возраста, а также нормы, касающиеся прав пожилых людей. К ним относятся статья 7 Конституции РФ, устанавливающая, что в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка пожилых граждан, в том числе через систему социальных служб, установление государственных пенсий, пособий и других гарантий социальной защиты.

Особое значение для положения граждан пожилого возраста имеют конституционные нормы о праве на жилище, частной собственности и праве на получение квалифицированной юридической помощи. Однако в Конституции РФ отсутствует норма о приоритетной защите прав пожилых людей.

Законодательство Российской Федерации, направленное на реализацию этих конституционных норм, условно можно разделить на три части:

- нормы, закрепляющие права всех граждан независимо от возраста, в том числе особо значимые для пожилых людей;

⁶ См.: Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года.

- нормы, непосредственно касающиеся прав пожилых людей;
- нормы, регулирующие положение особых категорий пожилых людей.

К первой группе относят, как правило, Гражданский кодекс, Семейный кодекс, Основы законодательства об охране здоровья граждан и др.

Ко второй группе норм можно отнести законы «О государственных пенсиях в Российской Федерации», «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов».

К третьей группе относятся законы «О ветеранах», «О реабилитации жертв политических репрессий», «О социальной защите инвалидов»⁷.

Если проанализировать нормы, входящие в законы из каждой группы, то следует выделить следующие значимые моменты. Применительно к проблеме реализации представителями старшего поколения своих имущественных прав и их защиты особый интерес представляют нормы, касающиеся обязательств, вытекающих из договоров о постоянной и пожизненной ренте, пожизненном содержании с иждивением, доверительном управлении имуществом; нормы, касающиеся использования патронажа над дееспособными гражданами.

В семейном законодательстве имеется ряд норм, регулирующих положение пожилых людей в семье, их взаимоотношения с детьми, внуками. Но также в семейном законодательстве должны быть нормы, регулирующие защиту пожилых людей от насилия в семье. Но пока такие специальные нормы не предусмотрены. Внимание к этой проблеме возникает только тогда, когда насилие приобретает характер уголовно наказуемого деяния. В жилищном законодательстве в отношении пожилых граждан нет норм, обеспечивающих реализацию их конституционного права на жилище и особую защиту от посягательств в этой сфере. В тоже время очень много случаев с махинациями жильем, жертвами которых были именно пожилые люди. Существующие нормы в основном касаются отдельных ка-

⁷ См.: Права пожилых людей: законодательство, комментарии : метод. пособие для общ. организаций / под ред. Э. В. Карюхина. М., 2007. 142 с.

тегорий пожилых людей: ветеранов, инвалидов, реабилитированных лиц, Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и Героев Социалистического Труда, касающиеся преимущественно льгот по оплате жилья и коммунальных услуг⁸.

Таким образом, государство взяло на себя обязательства исполнять нормы, содержащиеся в международно-правовых актах. Более того, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены национальным законом, применяются правила международного договора. Иногда достаточно ратификации международного договора, и его нормы становятся нормами прямого действия, а иногда требуется принятие национальных нормативно-правовых актов, внесение изменений в действующие и т. д.

В рамках реализации реформы пенсионной системы в России 3 октября 2018 года Президент РФ подписал Федеральный закон № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»⁹, предусматривающий постепенное увеличение пенсионного возраста в России с 55 до 60 для женщин и с 60 до 65 лет для мужчин. Именно тогда в субъектах РФ и Свердловской области начали обсуждать о предпенсионерах и их гарантиях, привилегиях и льготах в целях защиты их прав в ходе реализации реформы пенсионной системы.

Региональные льготы для лиц предпенсионного возраста устанавливаются органами государственного управления субъектов России и могут значительно отличаться между субъектами. Во многих регионах Российской Федерации перечень предпенсионных льгот совпадает с перечнем льгот для пенсионеров и включает в себя бесплатные или льготные лекарства, льготы на оплату коммунальных услуг, льготы на проезд гражданам предпенсионного возраста и т. д.

⁸ См.: Права пожилых людей: законодательство, комментарии.

⁹ См.: О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий : Федерал. закон № 350-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (дата обращения: 24.09.2019).

После вступления в силу нового закона россияне стали активно искать в Интернете информацию по запросам типа «реформа пенсионного возраста», «предпенсионный и пенсионный возраст мужчин и женщин в России» или «новый пенсионный возраст».

Рассмотрим основное положение Федерального закона № 350-ФЗ от 3 октября 2018 г. В соответствии п. 1 ст. 29 этого федерального закона в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости выплачивается стипендия гражданам:

- уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, в размере 75 % их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента, установленного Правительством Российской Федерации;

- уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока и состоявшим до увольнения в связи с призывом на военную службу в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, в размере 75 % их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), предшествовавшему призыву на военную службу, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

- уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель, в размере пособия по безработице, причитающегося гражданину на день, предшествующий началу обучения, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

- впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более

одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, в размере минимальной величины пособия по безработице. При этом гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, стипендия, установленная в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента;

— утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, за счет средств соответствующих работодателей в размере 100 % среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента¹⁰.

Анализ текста ст. 29 позволяет сделать вывод о том, что гражданин пенсионного и предпенсионного возраста во время получения дополнительного профессионального образования и профессионального обучения может получить стипендию только в случае, если он обучается по направлению органов службы занятости и с момента его увольнения прошло не более 12 месяцев.

Около трети законов социальной направленности, принятых с 2016 года в Свердловской области, касаются граждан пожилого возраста. Например, в июне 2017 года были внесены изменения в областной Закон «Об оказании государственной социальной помощи, материальной помощи и предоставлении социальных гарантий отдельным категориям граждан в Свердловской области»¹¹, благо-

¹⁰ См.: О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий : Федерал. закон № 350-ФЗ : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (дата обращения: 24.09.2019).

¹¹ См.: Об оказании в Свердловской области государственной социальной помощи и предоставлении социальных гарантий малоимущим семьям, малоимущим одиноко

даря которым доступнее для жителей стало подключение домов к газовым сетям. Если раньше компенсацию части затрат могли получить исключительно малоимущие граждане, имеющие доход ниже прожиточного минимума, то, согласно этому закону, право на предоставление социальных гарантий получили неработающие пенсионеры, то есть граждане пожилого возраста.

Следует отметить, что на федеральном уровне предпенсионерам установлены налоговые льготы. Налоговые льготы для людей предпенсионного возраста на федеральном уровне включают в себя льготы:

- по земельному налогу (предпенсионерам разрешается не уплачивать налог за 6 соток земли);

- льготы по имущественному налогу (предпенсионерам разрешается не уплачивать налог за один объект в каждой категории недвижимости — жилой дом, квартира, гараж, хозяйственная постройка площадью до 50 м²).

В России с момента введения пенсионной реформы действует информационно-правовой портал «Предпенсионеры»¹². На этом портале имеется доступ не только к информации по Свердловской области, но можно увидеть и сравнить региональные льготы для пенсионеров и пред пенсионеров других субъектов России.

Таким образом, нормативно-правовой механизм сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста представляет собой сложную структуру, состоящую из двух уровней регулирования: федерального и регионального. Этот механизм интегрирован с другими механизмами публичного управления, в частности с организационным механизмом сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста.

проживающим гражданам, оказании государственной социальной помощи реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий : Закон Свердловской области от 29.10.2007 № 126-ОЗ (принят Областной думой Законодательного Собрания Свердловской области 16.10.2007) из информационного банка «Свердловская область» : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.09.2019).

¹² См.: Информационно-правовой портал «Предпенсионеры» : [сайт]. <https://predpensionery.ru/lgoty/sverdlovskaya-oblast.html>. (дата обращения: 24.09.2019).

2.2. Организационный механизм сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста

В структуру организационного механизма публичного управления входят следующие элементы: это должностные лица, их функции; способы, приемы и действия, осуществляемые ими, в том числе услуги; порядок оказания услуг, взаимодействия; мониторинг и контроль за действиями должностных лиц; способы и формы стимулирования других участников, вовлеченных в соответствующие процессы.

Организационный механизм публичного управления сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста реализуется посредством предоставления гражданам пожилого возраста государственных услуг за счет различных источников финансирования: государственного бюджета, личных средств граждан, привлеченных средств, благодаря применению такого инструмента, как государственно-частное партнерство.

В структуре организационного механизма публичного управления можно выделить государственные программы и принятые стратегии. На основании действующего законодательства создаются организационно-управленческие структуры, утверждаются должностные лица, в функции которых входит администрирование деятельности в различных сферах, касающихся вопросов жизнедеятельности граждан пожилого возраста, например в занятости, образовании и т. д.

К организационному механизму, применение которого позволяет сохранить и развить человеческий капитал граждан пожилого возраста, можно отнести конкретные функции должностных лиц: это планирование, организация и регулирование процедур по оказанию услуг, финансируемых и реализуемых государством или органами местного самоуправления.

Публичное управление включает в себя механизмы обеспечения и совершенствования внутренней координации, управление человеческими, финансовыми, материальными ресурсами и коммуникационными и информационными системами, а также управление, связанное с предоставлением публичных (государственных и муниципальных) услуг.

Применение организационного механизма есть в различных сферах, в том числе в социально-трудовых отношениях, основными участниками которых являются органы власти, работодатели, граждане пожилого возраста, продолжающие трудовую деятельность.

Именно государственные органы РФ приняли в 2016 г. Стратегию действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 г. На уровне субъектов РФ государственные органы, как правило, с учетом региональных особенностей и демографической структуры разрабатывают и принимают государственные программы.

Причем организационный механизм используют не только органы власти, но предприниматели. Так, многие корпорации принимают программы социального развития или социальной ответственности и включают в содержание программ такие направления, как улучшение условий труда и здоровья, экологической среды и повышение уровня профессионального мастерства работников.

Традиционно принято полагать, что в процессах развития человеческого капитала, а именно накопления профессиональных знаний и навыков, участвуют только учреждения профессионального образования: колледжи, вузы, государственные центры дополнительного профессионального образования, негосударственные учреждения профессионального образования. Соответственно, учреждения профессионального образования применяют организационный механизм для разработки соответствующих программ и их реализации в разных формах.

Но организационный механизм применяют и центры занятости населения, которые также можно отнести к субъектам, участвующим в процессах изменения человеческого капитала. Они разрабатывают программы профессиональной переподготовки для разных категорий граждан, например для получивших статус безработных и граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Благодаря действиям указанных субъектов, изменяются такие характеристики компонентов человеческого капитала, как профессиональные компетенции, уровень квалификации, как следствие, увеличивается вклад конкретных работников в производительность и эффективность деятельности организаций разных форм собственности.

В структуре организационного механизма необходимо выделить более частный элемент: это программы, которые активно используются государственными органами. Так, в программе по реализации Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года граждане старшего поколения характеризуются как носители знаний и опыта, вносящие весомый вклад в совокупный интеллектуальный потенциал, стремящиеся к осуществлению трудовой деятельности. Граждане пожилого возраста создают значимую часть материальных благ и активно участвуют в процессах социального развития¹³.

Приоритетные направления стратегии сформированы с учетом осуществляемой социально-экономической политики в отношении граждан старшего поколения и направлены на достижение поставленных в стратегии задач. В табл. 6 приводятся основные направления и приоритеты данной стратегии.

На уровне субъектов РФ таковые стратегии и программы конкретизируются. Так, в Свердловской области разработана государственная программа «Совершенствование социально-экономической политики на территории Свердловской области до 2024 года», в структуру которой входит подпрограмма «Комплексное развитие человеческого капитала»¹⁴.

Помимо государственных, есть иные виды программ, например, просветительские программы. Например, начиная с 2014 года, в регионах России реализуются программы просветительского характера, направленные на повышение качества жизни пожилых людей. В настоящее время эти программы продолжают действовать, как правило, в такой форме, как Школы пожилого возраста на базе

¹³ См.: Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : Распоряжение Правительства РФ № 164-р от 5 февраля 2016 г. : [официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации]. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/government/173> (дата обращения: 17.09.2019).

¹⁴ См.: Об утверждении государственной программы Свердловской области «Совершенствование социально-экономической политики на территории Свердловской области до 2024 года» (с изменениями на 1 августа 2019 года) : Постановление Правительства Свердловской области от 25 декабря 2014 года № 1209-ПП. [Электронный портал правовой и научно-технической информации]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/429009083> (дата обращения: 12.09.2019).

центров комплексного социального обслуживания населения. В содержание программ входят различные направления, способствующие социальному развитию граждан пожилого возраста: это вопросы безопасной жизнедеятельности, творческой и прикладной деятельности, профессиональной ориентации, правовой и экономической культуры, социального туризма, краеведения, садоводства и огородничества, а также обучение компьютерной грамотности.

Таблица 6

Основные направления и приоритеты Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года

Направление	Приоритеты
Обеспечение гарантии доходов граждан старшего поколения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пенсионное обеспечение граждан пожилого возраста. 2. Стимулирование занятости граждан пожилого возраста. 3. Использование образовательного и трудового потенциала граждан пожилого возраста
Обеспечение здоровья граждан старшего поколения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация права на обеспечение необходимыми лекарственными препаратами и медицинскими изделиями. 2. Профессиональное обучение специалистов здравоохранения по специальности «Гериатрия». 3. Доработка нормативно-правовой базы оказания гериатрической помощи. 4. Использование механизмов государственно-частного партнерства в сфере оказания медицинских услуг людям старшего поколения, привлечения общественности (волонтеров, некоммерческих организаций) к организации различных форм заботы о гражданах старшего поколения. 5. Разработка просветительской программы, направленной на привлечение внимания гражданского общества к решению проблем людей старшего поколения, популяризацию потенциала и достижений геронтологии и гериатрии, содействие созданию дружественной инфраструктуры и психологической атмосферы для граждан старшего поколения.

Направление	Приоритеты
	6. Развитие гериатрической службы как комплексной межведомственной системы предоставления индивидуальных медико-социальных услуг лицам старшего поколения на основе оценки потребностей и нуждаемости
Обучение и информационная доступность для граждан старшего поколения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Включение в образовательный процесс, учитывающий роль лиц старшего поколения в процессе образования в качестве как обучаемых, так и обучающихся. 2. Увеличение доли граждан старшего поколения, участвующих в различных формах и видах образовательной деятельности. 3. Адаптация профессионального образования, дополнительного профессионального образования или профессионального обучения к потребностям граждан старшего поколения, работодателей, существующим на рынке труда вакансиям. 4. Обучение граждан старшего поколения использованию современных информационных ресурсов, компьютерной грамотности, в том числе для получения оперативного доступа к получению услуг. 5. Развитие клубных и неформальных видов образования для граждан старшего поколения
Досуг граждан старшего поколения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование условий для организации досуга и отдыха этих граждан, их вовлечение в различные виды деятельности (физкультурно-оздоровительную, туристскую и культурную). 2. Пропаганда и популяризация ценностей физической культуры и спорта среди людей старшего поколения, привлечения их к активному спортивному образу жизни. 3. Развитие социального туризма для граждан старшего поколения. 4. Формирование условий для организации их досуга, вовлечения в различные виды художественного и прикладного творчества
Социальное обслуживание граждан старшего поколения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие различных технологий стимулирования граждан на обеспечение ухода за своими пожилыми родственниками.

Направление	Приоритеты
	<p>2. Проведение мероприятий по развитию инфраструктуры организаций социального обслуживания, созданию новых современных организаций социального обслуживания, активному привлечению к предоставлению социальных услуг бизнеса и некоммерческих организаций.</p> <p>3. Выстраивание эффективной системы предоставления социальных услуг в зависимости от индивидуальной нуждаемости граждан, вклада и поддержки семей, обеспечения возможности получения социальных услуг гражданами старшего поколения, страдающими старческой деменцией, без помещения их в стационарные организации социального обслуживания</p>
Потребительский рынок для граждан старшего поколения	<p>1. Формирование комфортной потребительской среды.</p> <p>2. Развитие торговой инфраструктуры шаговой доступности во всех сегментах розницы.</p> <p>3. Обеспечение транспортной доступности</p>
Люди старшего поколения в семье	<p>1. Реализация мероприятий, направленные на заинтересованность членов семьи в оказании помощи гражданам старшего поколения, ведение пропаганды оказания поддержки таким людям со стороны их родственников.</p> <p>2. Формирование общественного мнения, направленного на активное взаимодействие родственников граждан старшего поколения, а также общества в целом с гражданами старшего поколения.</p> <p>3. Вовлечение граждан старшего поколения в активную общественную жизнь</p>
Люди старшего поколения в обществе	<p>1. Признание важности людей старшего поколения как ресурса развития и формирование образа благополучного старения, как образа будущего каждого жителя страны.</p>

Направление	Приоритеты
	2. Преодоление негативных стереотипов старости и проявлений насилия и дискриминации по отношению к людям старшего поколения, а также формирование благоприятной окружающей среды, способствующей активному долголетию, развитие форм интеграции граждан старшего поколения в жизнь общества

Также в структуру организационного механизма входят способы и приемы осуществления чего-либо, в том числе услуг. Соответственно при вовлечении граждан пожилого образа в трудовую и общественную деятельность должностные лица должны учитывать специфические особенности данной категории людей и отражать это в способах организации трудовой деятельности, обучения, досуга и в содержании услуг. Например, в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года приведена возрастная градация лиц пожилого возраста с отражением основных особенностей для соответствующей возрастной подгруппы.

Наиболее перспективными для вовлечения в активную деятельность считаются представители двух первых групп, представленных на рис. 1. Анализ результатов опросов граждан пожилого возраста, проведенных в разных территориях РФ, в том числе в Оренбургской области, позволяет делать вывод о том, что у пожилых граждан есть потребности в реализации разных социальных форм деятельности, а именно в продолжении работы, создании собственного дела, самообразовании, общественной деятельности, в семейной деятельности и досуге¹⁵.

Предполагается, что результатом реализации Стратегии станет не только сформированная система мер, направленных на повышение благосостояния и социально-культурного развития граждан старшего поколения, укрепление их здоровья, повышение продол-

¹⁵ См.: Васильева Е. Н. Ресурсный потенциал «пожилых»: технологии реализации // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1. С. 458–458.

жительности жизни, но и продолжение активного долголетия¹⁶. Вместе с тем достижение цели Стратегии невозможно без активного участия граждан пожилого возраста, что позволяет говорить о применении непосредственно самими гражданами организационного механизма, например принятие решения о самообразовании, подержании здоровья и т. д.

Организационный механизм активно применяется в системе социального обслуживания граждан в РФ, которое осуществляется на основании федерального закона, вступившего в силу с 1 января 2015 года¹⁷. Применение организационного механизма осуществляется в виде социального обслуживания населения (услуг), а также в виде ресурсного обеспечения.

Применение организационного и нормативно-правового механизмов гарантирует реализацию прав граждан, закрепленных в Конституции РФ, федеральном и региональном законодательстве.

Результатом применения организационного механизма является функционирование организаций социального обслуживания. Так, по данным федерального статистического наблюдения, в России по состоянию на 1 января 2019 года функционирует более 1 200 стационарных организаций социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов. Одним из направлений в сфере социального обслуживания является социально-профессиональная реабилитация, которая предусматривает оказание следующих видов услуг:

- адаптация к предстоящему профессиональному обучению, поиску работы, осуществлению профессиональной деятельности;
- психологическая поддержка и содействие профессиональному самоопределению;

¹⁶ См.: Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : Распоряжение Правительства РФ № 164-р от 5 февраля 2016 г. : [официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации]. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/government/173> (дата обращения: 17.09.2019).

¹⁷ См.: Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 28.12.2013 № ФЗ-442 : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/ (дата обращения: 18.09.2019).

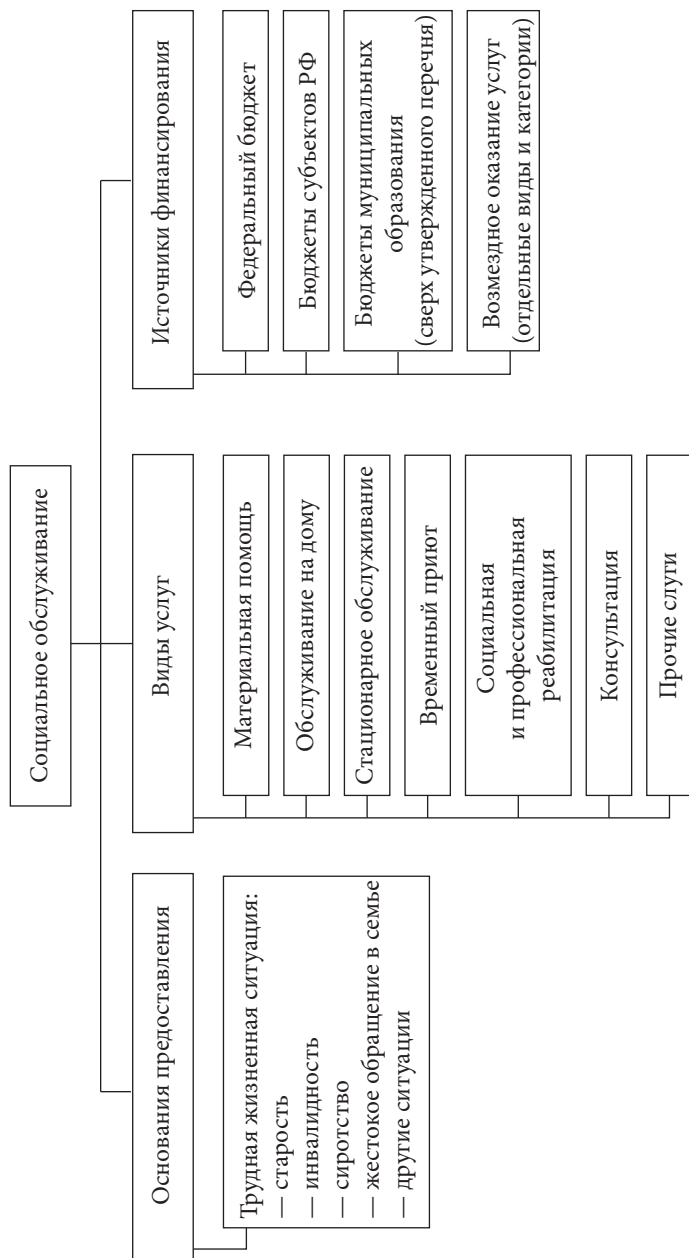


Рис. 1. Применение организационного механизма для оказания социального обслуживания населения (услуг)
(выполнено авторами пособия)

— мотивирование клиента к активному поиску работы, взаимодействию со всеми структурами, способствующими достижению этой цели (службой занятости, отделами кадров организаций и т. п.).

Вместе с тем на практике в комплексных центрах социального обслуживания практически не оказывают данные виды услуг. Одной из причин, по мнению авторов пособия, является отсутствие специально подготовленного персонала для данного вида работ.

Также организационный механизм применяет служба занятости населения России, которая занимается сохранением и развитием человеческого капитала пожилых граждан. Организационный механизм интегрирован с нормативно-правовым механизмом.

Так, в связи с изменением пенсионного законодательства с 1 января 2019 года внесены изменения в законодательство о занятости населения. 3 октября 2018 года принят Федеральный закон № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»¹⁸, которым внесены изменения в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁹. В законе определена категория граждан предпенсионного возраста, которой в течение пяти лет до наступления возраста дается право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (вместо двух лет, как было ранее, см. абзац шестой п. 2 ст. 5 закона). Также для граждан предпенсионного возраста внесены изменения, касающиеся размера пособия по безработице.

С 2019 года в России реализуется государственная программа профессионального обучения для людей предпенсионного возраста. Реализация программы предусмотрена в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демогра-

¹⁸ См.: О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий : Федер. закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 15.09.2019).

¹⁹ См.: О занятости населения в Российской Федерации : Федер. закон от 19 апреля 1991 года № 1032-1 : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.09.2019).

фия» при поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

В российских центрах занятости осуществляется организационный механизм в виде реализации программ, имеющих профессиональную направленность, в том числе в содержание которых входит изучение информационных технологий. Задача Роструда в рамках федерального проекта «Старшее поколение» — это переобучение в 2019 году 75 тысяч граждан предпенсионного возраста. Благодаря программе, реализуемой союзом «Worldskills Russia», 25 тысяч граждан смогут обучиться или повысить квалификацию по востребованным и перспективным компетенциям, разработанным на основе международных стандартов. Это позволит обеспечить конкурентоспособность этих граждан на рынке труда и сохранить их занятость, повысить профессиональный уровень, а также продемонстрировать, что специалисты старшего возраста не уступают молодым. Каждый человек предпенсионного возраста может пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование, соответствующее мировым стандартам в специальной федеральной программе, которую реализует этот союз на основании распоряжения Правительства РФ²⁰.

Одним из вариантов решения вопроса о развитии социально-трудового потенциала пожилых людей, имеющих желание и возможность продолжать трудовую деятельность, является их включение в предпринимательскую деятельность. По результатам исследований, проведенных среди представителей «третьего возраста», выявлено, что около трети опрошенных экономически занятых представителей «третьего возраста» проявили интерес к частному предпринимательству. Основными направлениями, выбираемыми для организации малого бизнеса в пожилом возрасте, определены следующие: 1) открытие собственного дела в рамках своей

²⁰ См.: Об утверждении Специальной программы и плана мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 г. : Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2018 г. № 3025-р : [Гарант.РУ : информ.-прав. портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72041820/> (дата обращения: 13.09.2019).

профессии; 2) ведение деятельности в сфере торговли. По мнению респондентов, в качестве механизмов, упрощающих включение пенсионеров в предпринимательскую деятельность, выступают: 1) создание гибкой системы кредитования, направленной на поддержание предпринимательских инициатив пожилых людей; 2) развитие и внедрение обучающих программ, предназначенных для приобретения пожилыми людьми знаний, умений и навыков в сфере частного предпринимательства; 3) организация консультационных услуг (юридических, психологических), выстраивание системы консалтинговой деятельности по вопросам коммерции, финансов, налогообложения для предпринимателей третьего возраста; 4) освещение средствами массовой информации позитивных примеров организации и ведения успешного бизнеса пожилыми людьми²¹.

Также организационный механизм для сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста используют работодатели, прежде всего в кадровой политике. Однако в кадровой политике организаций разных форм собственности воспроизводятся признаки дискриминационного отношения к пожилым работникам. Эмпирически определены четыре типа отношений работодателей к работникам пенсионного возраста:

1) стратегия полного исключения (категорическое неприятие пожилых работников);

2) стратегия неполного исключения (допускается использование труда пожилых работников в исключительных случаях);

3) стратегия вынужденного включения (привлечение представителей третьего возраста к работе в случаях производственной необходимости);

4) стратегия включения (равенство возможностей).

По частоте встречаемости лидируют первые три стратегии, которые по существу представляют собой проявление дискриминационного отношения к пожилым людям в профессионально-деловой сфере. Пожилой возраст в настоящее время является критерием,

²¹ См.: Смирнова Т.В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту : автореф. дис. ... д-ра социол. наук: специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы». URL: <https://elibrary.ru/> (дата обращения: 08.09.2019).

резко ограничивающим профессионально-трудовые возможности человека, показателем бесперспективности его профессионального роста²².

Определено, что в условиях сокращения экономически активного населения расширение трудовой занятости пенсионеров является значительным резервом увеличения трудовых ресурсов в условиях неблагоприятной демографической ситуации. Так, в настоящее время около 70 % работающих пенсионеров трудятся в отраслях сферы услуг, где имеются большие возможности для использования труда пенсионеров²³.

Но применения только организационного механизма недостаточно для сохранения человеческого капитала граждан пожилого возраста на рынке труда. Для увеличения доли работающих пенсионеров необходимо закрепить в Трудовом кодексе такие нормы для работников пенсионного возраста, как частичная трудовая занятость, гибкий график и дистанционная работа.

Таким образом, граждан пожилого возраста следует рассматривать не только как лиц, нуждающихся в социальном обслуживании, но и как ценный ресурс для социально-экономического развития страны, как человеческий капитал. Большинство граждан пожилого возраста достаточно социально активны и готовы к продолжению трудовой или общественной деятельности либо к различным формам самореализации. Но для создания условий по сохранению и развитию человеческого капитала граждан пожилого возраста в различных сферах жизнедеятельности нужно применять организационный механизм, интегрированный с нормативно-правовым механизмом публичного управления.

²² См.: *Смирнова Т. В.* Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту.

²³ См.: *Литвинов И. Б.* Занятость пенсионеров по возрасту на предприятиях сферы услуг : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Моск. гос. ун-т сервиса. М., 2004. 23 с. : [dissertCat. Электронная библиотека диссертаций]. URL: <https://search.rsl.ru/#f=24.08.2019&s=fdatedesc> (дата обращения: 08.09.2019).

2.3. Социальный механизм и изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста

Человеческий капитал граждан пожилого возраста, как любое социальное явление, находится в процессе изменения. Меняются характеристики компонентов, появляются новые ценности и нормы поведения субъектов этого вида капитала (граждан, органов власти, работодателей и других). Между субъектами возникают иные отношения, которые ранее не существовали. Возникает закономерный вопрос: таковые изменения происходят самопроизвольно или кто-то применяет определенные механизмы и осуществляет изменения?

Для ответа на этот вопрос первоначально дадим определения «социальное изменение» и «социальный механизм».

Чаще всего исследователи применяют понятие «социальные изменения», например О. Конт, Г. Спенсер, М. Вебер, Ш. Айзенштадт, Р. Арон, П. Бергер и другие, при этом используя системный подход, рассматривая различные социальные институты или социальные явления в виде систем. Так, П. Штомка обобщая социологическое наследие, делает следующий вывод: «Под социальными изменениями представители школы системного подхода понимают то, что происходит либо с самой системой, либо внутри нее, различие имеет место между состояниями одной и той же системы, которые возникают одно за другим во времени, различие между тем, что мы наблюдаем перед данным временным моментом, и тем, что мы видим после него. Состояние системы само по себе не одномерно, оно представляет собой обобщенный, суммарный результат состояния многих компонентов. Среди них:

- 1) конечные элементы (число и разнообразие человеческих индивидов, их действий и т. д.);
- 2) взаимосвязи элементов (социальные связи, отношения личной преданности и верности, взаимодействия, обмены и т. д.);
- 3) функции элементов системы как целого (необходимость определенных действий для сохранения социального порядка и т. д.);
- 4) границы (критерии включения, принципы рекрутирования, условия принятия индивидов в группу или контроля включения в организацию и т. д.);

5) подсистемы (число и разнообразие специализированных областей, секций, подразделений и т. д.);

6) окружение (естественные условия, соседство других обществ, геополитическое положение).

Лишь посредством комплексного взаимодействия система обретает некие общие характеристики: равновесие или неустойчивость, консенсус или несогласие, гармония или раздоры, кооперация или конфликт, мир или война, процветание или кризис²⁴.

Авторы настоящего пособия рассматривают человеческий капитал граждан пожилого возраста как структуру, применяя при этом для анализа системный подход, и полагают, что определение «социальные изменения», данное П. Штомкой, может быть использовано как базовое.

Безусловно, что изменениям подвержены различные элементы человеческого капитала как системы, в том числе численность состава субъектов. Так, произошли существенные изменения границ возраста, позволяющих рассматривать субъектов в соответствующих группах человеческого капитала. Увеличилась по численности возрастная группа «граждане пенсионного возраста» в возрастной структуре населения РФ. При этом по сравнению с 2012 годом доля численности населения старше трудоспособного населения увеличилась на 2,7 %²⁵. Изменились границы или критерии включения, условия принятия индивидов в возрастную группу «граждане пенсионного возраста» (см. п. 1.2.).

Появились новые субъекты, участвующие в различных процессах изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста, в такой сфере, как профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

Помимо государственных учреждений профессионального образования, расширились возможности у некоммерческих организаций, которые получили право и ресурсы для реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного

²⁴ См.: Штомпка П. Социология социальных изменений. М. 1996. С. 17.

²⁵ См.: Оценка численности постоянного населения на 1 января 2018 г. и в среднем за 2017 г.: данные Росстата от марта 2018 года. URL: <http://www.statdata.ru/russia> (дата обращения: 20.05.2019).

профессионального образования лиц предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография»²⁶.

Изменениям подвержены действия конкретных субъектов, осуществляемые под влиянием разных факторов: они могут становиться или однотипными и многократными, или не типичными и единичными, разнообразными. Преобладание того или иного типа действий свидетельствует о происходящих изменениях в структуре. Так, в настоящее время действия российских граждан пожилого возраста как субъектов человеческого капитала под влиянием совокупности факторов (правовых, организационных) становятся более разнообразными, например в сфере занятости по сравнению с предыдущим периодом, когда правовые нормы были иными²⁷. Это следующие возможные действия человека, которые он осуществляет, достигая пенсионного возраста:

- увольняется и больше не работает, то есть изымает из производственного оборота свой человеческий капитал;
- работает на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста, то есть сохраняет свой человеческий капитал и с теми же характеристиками;
- меняет работу, включая должность и уровень квалификации, то есть изменяет характеристики своего человеческого капитала;
- получает статус «самозанятый», то есть изменяет характеристики своего человеческого капитала²⁸.

²⁶ См.: Правила предоставления в 2019–2024 годах субсидий из федерального бюджета некоммерческой организации на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» : Постановление Правительства Российской Федерации от 25 января 2019 г. № 35 : [Гарант.РУ : информ.-прав. портал]. URL: <https://www.garant.ru/> (дата обращения: 29.08. 2019).

²⁷ См.: О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан : Федер. закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 09.08.2019).

²⁸ См.: О занятости населения в Российской Федерации : Федер. закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018) : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 12.01.2018).

Меняются действия и такого субъекта как работодатель под влиянием новых правовых норм, регулирующих отношения с гражданами предпенсионного и пенсионного возраста²⁹. Таковые действия приобретают характеристики долженствования (они становятся обязательными) и типичности (то есть многократности и распространенности):

- работодатель может принимать на работу пенсионеров по срочным договорам на основании их заявления (Трудовой кодекс РФ);

- работодатель не имеет права перевести работающих граждан пожилого возраста на срочный договор, так как должен действовать в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- работодатель должен принимать пенсионеров на работу в общем порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- работодатель может уволить работников пожилого возраста только в соответствии с порядком, установленным в п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, нормы которого единого для всех работников.

Более разнообразными становятся действия такого субъекта, как органы службы занятости, в части содействия занятости гражданам пенсионного и предпенсионного возраста. Действия органов службы занятости должны быть направлены на сохранение, а в некоторых случаях (при совпадении потребностей сторон) направлены на развитие человеческого капитала гражданам пенсионного и предпенсионного возраста.

При этом социальный механизм интегрирован с правовым и организационным механизмами. Так, в настоящее время, в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», органы занятости имеют право оказывать государственные услуги по содействию занятости как лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего

²⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 19.08. 2019) ; О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан : Федер. закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 09.08.2019).

право выхода на трудовую пенсию по старости), так и лицам пенсионного возраста. На основании ст. 3 этого закона граждане, которым назначена трудовая пенсия по старости, не могут получить статус безработного, но имеют право на бесплатное содействие в подборе подходящей работы, информировании о положении на рынке труда, в том числе посредством участия в ярмарках вакансий и учебных рабочих мест, на профессиональную ориентацию для того, чтобы выбрать соответствующую сферу деятельности (профессию) и трудоустроиться.

В том случае, если граждане предпенсионного возраста обращаются в органы службы занятости по месту жительства, их признают безработными, то им гарантируется социальная поддержка, включая бесплатное получение услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации и временному трудоустройству.

Более разнообразными становятся действия представителей бизнеса (работодателей), осуществляемые по отношению к работникам пожилого возраста не только в части трудовых отношений, но и по выстраиванию социальных отношений посредством социальных услуг. Имеются в виду следующие социальные услуги, которые работодатели оказывают в рамках программ социальной (корпоративной) ответственности и финансируют за счет отчислений из прибыли:

- услуги по профессиональному развитию (переподготовка, повышение квалификации);
- услуги по сохранению здоровья (прохождение диспансеризации, оплата санаторно-курортного лечения, абонементов в спортивные клубы).

Предполагается, что ответной реакцией субъектов, получающих таковые услуги (работников), является усиление лояльности, повышение результативности труда. Возможно предположить, что социальные отношения изменяются по результатам инвестирования работодателей в сохранение и развитие человеческого капитала в лице работников пожилого возраста.

Социальные изменения проявляются в том, что изменяется численность и разнообразие подсистем в той или иной системе или

структуре, например возникают новые специализированные области и сферы жизнедеятельности, в которых признается и востребован человеческий капитал граждан пожилого возраста.

Так, граждане пожилого возраста стали субъектами профессионального и дополнительного профессионального образования благодаря внесению изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», где впервые нормативно закреплено понятие «непрерывное образование», обеспечивающее возможность реализации права граждан на образование в течение всей жизни³⁰. (Более подробно о возможностях развития человеческого капитала граждан пожилого возраста в сфере образования см. п. 3.2.)

Благодаря совокупности указанных изменений (состава субъектов, их действий, отношений, связей между ними, расширения сфер жизнедеятельности, услуг), происходят изменения следующих характеристик компонентов, входящих в структуру человеческого капитала, это:

- производительные качества индивидуума, сформированные на основе имеющихся способностей к производству товаров и услуг, с целью получения дохода;
- приобретенные индивидуумом знания, навыки, используемые для производства товаров и услуг;
- способности, востребованные на производстве и иных социальных институтах;
- квалификационная подготовка и уровень квалификации;
- уровень образования;
- мотивация и энергия, которыми наделен индивидуум, используемые им в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг;
- профессиональный опыт, накопленный индивидуумом;
- здоровье;
- ценности, приобретаемые индивидуумом в процессе образования и увеличивающие индивидуальную и общественную продуктивность его экономической деятельности;

³⁰ См.: Об образовании в Российской Федерации : Федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция) : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 13.08.2019).

— нормы поведения, обусловленные ценностями, приобретаемыми индивидуумом в процессе образования и увеличивающими индивидуальную и общественную продуктивность его экономической деятельности.

И, конечно же, меняется культурный компонент в структуре человеческого капитала: это образцы мышления и поведения, ценности и нормы поведения, приобретаемые индивидуумами в процессах жизнедеятельности и увеличивающие их индивидуальную и общественную продуктивность деятельности. Перечень компонентов в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста и их характеристик, подверженным изменениям, представлен в табл. 7.

Учитывая, что все субъекты человеческого капитала находятся в движении, то есть постоянно осуществляют различные процессы или их вовлекают в те или иные процессы, целесообразно анализировать время течения следующих процессов: формирования, сохранения, развития, инвестирования, капитализации, извлечения капитала из оборота.

Таблица 7

Изменяющиеся компоненты в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста и их характеристики

Элемент в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста	Изменения присутствуют/отсутствуют
Численность состава субъектов этого вида капитала	Изменение численности состава субъектов этого вида капитала
Возраст субъектов	Изменения границ или критериев включения в группу
Состав субъектов человеческого капитала граждан пожилого возраст	Появление новых субъектов, участвующих в различных процессах
Действия субъектов человеческого капитала граждан пожилого возраст	Увеличение разнообразия действий граждан пожилого возраста в социальных ролях работника, обучающегося; работодателей, органов служб занятости

Элемент в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста	Изменения присутствуют/отсутствуют
Социальные отношения граждан пожилого возраста с субъектами, участвующими в изменениях, сохранении и развитии человеческого капитала	Изменение отношений в соответствии с обновлением состава субъектов
Связи между гражданами пожилого возраста с различными субъектами изменений	Расширение связей граждан пожилого возраста с различными субъектами изменений
Культурный компонент в структуре человеческого капитала	Изменение образцов мышления и поведения, ценностей и норм поведения
Другие компоненты (уровень образования, квалификации и т. п.)	

Характеристики компонентов, входящих в структуру человеческого капитала, изменяются с разной скоростью, соответственно обретают разные количественные и качественные характеристики. Для оценки такого типа изменений можно применить понятие «рост». П. Штомпка дает следующее определение: «Рост» означает расширение, распространение, усложнение и дифференциацию. Это процесс, который:

- 1) раскрывает определенные внутренние потенциальные возможности, присущие изучаемому объекту с самого начала (то есть обнаруживает свойства, закодированные в семени или эмбрионе);
- 2) идет в одном направлении и имеет необратимый характер (от зрелости к юности нет возврата);
- 3) продолжается непрерывно и не может быть остановлен (нельзя оставаться вечно молодым);
- 4) развивается постепенно, кумулятивно, шаг за шагом;
- 5) проходит различные стадии, или фазы (например, юность, зрелость, старость)³¹.

³¹ См.: Штомпка П. Социология социальных изменений. С. 94.

Но количественное увеличение может происходить без фундаментальных качественных изменений, например увеличение численности граждан пенсионного возраста в РФ — это только количественная характеристика, которая фиксируется благодаря анализу статистики. В тоже время сегодня требуются исследования, результаты которых, возможно, докажут, что происходят и качественные изменения.

В структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста, помимо количественных, наблюдаются и другие изменения, например базовые качественные изменения, для этого типа изменений можно применить понятие «трансформация». Благодаря результатам трансформации субъекты компенсируют что-либо утраченное. Например, повышение пенсионного возраста в РФ привело к тому, что граждане предпенсионного возраста потеряли такую возможность, как получение в ранее ожидаемые сроки пенсии и отдыха в статусе пенсионера. В тоже время ответ на вопрос: «Произошла ли трансформация в виде компенсации потерь (материальной, моральной) из-за установления более позднего срока выхода на пенсию?» — требует серьезного исследования.

Социальные изменения сопровождаются не только трансформацией, но и адаптацией субъектов, системы, структуры, общности, группы как приспособлением (физиологическим, психологическим, ценностно-нормативным, организационным) к иным условиям с иными качественными характеристиками. Например, возникает вопрос: «В какой мере граждане пенсионного возраста адаптировались к новым условиям в сферах занятости и профессионального образования (для продолжения работы, трудоустройства, переобучения)?»

Аналогичная ситуация возникает относительно такого субъекта, как работодатели, которые также вынуждены адаптироваться к новым условиям (правовым, организационным, ценностно-нормативным) относительно сохранения человеческого капитала граждан пожилого возраста, благодаря продолжению трудовых отношений, организации повышения квалификации, переобучения этой возрастной категории работников.

Еще один вид социальных изменений — это эволюционные изменения. Большинство исследователей признают постепенный, непрерывный, восходящий и кумулятивный (или постепенно накапливаемый или накапливающийся, суммирующийся со временем) характер эволюции отдельных обществ, культуры или цивилизации. «Внутренний импульс к изменениям находится в самой “природе” человеческого общества, вытекая из его потребности к самореализации и самотрансформации. Конечные причины эволюционных изменений рассматриваются как имманентные, эндогенные (изменения, обусловленные внутренними причинами в системе, структуре, группе. — *Авт.*), а эволюция — как раскрытие внутренних потенций общества. Эволюционные изменения отождествляются с прогрессом, поскольку, как считают большинство авторов, они приводят к постоянному улучшению общества и человеческой жизни»³².

Социальное развитие рассматривается как форма, которая раскрывает потенциал, изначально заложенный в системе, структуре, личности, общности или группе. При этом предполагается, что процесс является направленным, то есть таким, в котором ни одно из состояний системы или структуры не повторяется на какой-либо предыдущей стадии, а на более поздней выходит на более высокий уровень. Например, исследователи изучают такие виды потенциалов в структуре человеческого потенциала, как образовательный, трудовой, потенциал здоровья. При этом предполагается, что определенные субъекты (граждане пожилого возраста, работодатели, государство) осуществляют запланированные действия, в том числе инвестируют средства, планируя изменения того или иного потенциала в виде новых качественных и количественных характеристик. По мнению Walter Buckley, результаты таковых действий связаны с фундаментальными новшествами, а именно с возникновением совершенно новых социальных условий, состояний общества, социальных структур. Совокупность таковых действий, их длительность во времени (или процессы) обозначают термином «морфогенезис»³³. Так, можно гипотетически предположить, что в определенный пе-

³² Штомпка П. Социология социальных изменений. С. 120.

³³ См.: Buckley Fr. W. *Sociology and Modern Systems Theoiy*. Prentice Hall, 1967. P. 112.

приод инвестиции в сохранение и развитие человеческого капитала приведут к тому, что изменятся образовательный, трудовой потенциал и здоровье граждан пожилого возраста, то есть они приобретут новые качественные характеристики в результате морфогенезиса.

Еще один вид социальных изменений — это социальный прогресс, под которым понимается направленный процесс, неуклонно подводящий систему (или структуру) к более предпочтительному и лучшему состоянию (или к реализации определенных ценностей этического порядка), например таких, как счастье, свобода, процветание, справедливость, достоинство, благосостояние и т. д., либо к идеальному состоянию общества, описанного в многочисленных социальных утопиях. Чаще всего идея прогресса устанавливает, как такое общество должно выглядеть согласно взглядам того или иного автора, его мировоззрения³⁴.

Возможно ли рассуждать о социальном прогрессе относительно человеческого капитала граждан пожилого возраста? В определенной степени можно ответить на этот вопрос утвердительно, если рассматривать изменения компонентов человеческого капитала как направленный процесс, неуклонно подводящий структуру и ее компоненты все ближе либо к более предпочтительному, либо лучшему состоянию. Но при этом нужно учитывать исторические реалии, такие как наличие законов, государственных программ, в которых устанавливаются конкретные нормы и критерии, применение которых позволяет оценить состояние чего-либо.

Так, в рамках настоящей темы возможна постановка вопроса: «Есть ли прогресс в состоянии профессионального уровня и квалификации работников пожилого возраста после принятия соответствующих законов, государственных программ, их финансового обеспечения?»

Самый сложный для исследователей представляется ответ на следующий вопрос: «Каким образом осуществляется механизм отбора, по результатам которого одни образцы поведения и представления, связанные с ними, сохраняются, институционализируются, воспроизводятся членами общества, социальной, конкретной

³⁴ См.: Штомка П. Социология социальных изменений. С. 21.

возрастной группы, а другие отбрасываются?» На эти вопросы существуют принципиально противоположные ответы. Так, Эрик Берн и Стэнли А. Дитц различают следующие механизмы отбора. Это «отбор» («селекция»), который сознательно осуществляется властью, реформаторами, лидерами, устанавливающими правила для других. Далее, это «5-отбор» (или «5-селекция»), непреднамеренно производимый посредством принуждения или благодаря возможностям, возникающим в установившихся структурах. Это механизм «w-отбор» («w-селекция»), который работает через естественные, объективные ограничения материального окружения. Например, «люди не могут вводить правила, нарушающие законы физики или биологии». Эрик Берн и Стэнли А. Дитц подчеркивают важность сознательных, целенаправленных действий человека, что игнорируют или полностью отрицают сторонники более механистических версий эволюции³⁵.

Применительно человеческого капитала граждан пожилого возраста можно утверждать, что механизмы изменений в РФ запущены законодателями, которые устанавливают правовые нормы для граждан, работодателей и других субъектов. В тоже время исполнительные органы государственной власти содействуют внедрению, контролю таковых изменений.

В тоже время многими гражданами, работодателями, представителями партий и общественных организаций новые законодательные нормы резко критикуются. Часть граждан пенсионного возраста игнорирует возможности для продолжения трудовой деятельности или профессионального обучения. Многие работодатели (латентно) избегают принятых правовых норм, предписывающих продолжение трудовых отношений с работниками пожилого возраста. Каким образом объяснить их сопротивление изменениям?

Авторы пособия полагают, что причинами, по которым субъекты сопротивляются таким изменениям, как продолжение трудовых отношений с работниками пожилого возраста, необходимость вложений в их профессиональное развитие, является следующее. Например, работодатели не оценивают инвестиции в работников

³⁵ Цит. по: *Штомпка П.* Социология социальных изменений. С. 156.

пожилого возраста как вложение в капитал, не видят конкретной выгоды для себя и удовлетворения своих кадровых потребностей. Но в данном случае это только гипотеза, которая требует проведения масштабных исследований среди работодателей разных отраслей.

Обобщающие выводы относительно социальных изменений мы находим в исследовании П. Штомпки. По мнению авторов пособия, эти выводы приемлемы для того, чтобы применить их для изучения изменений в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста и его компонентах.

Так, польский исследователь полагает, что время является фактором, внутренне присущим социальной жизни. Все, что происходит в социальной жизни, а также объяснение причин и результатов таких изменений в значительной степени зависит от времени, фаз процессов и событий. Любые социальные изменения представляют собой слияние множественных процессов с различными векторами, частично перекрещивающимися, частично сближающимися и частично расходящимися, поддерживающими или уничтожающими друг друга. Наличное состояние общества всегда является конкретной точкой пересечения этих дифференцированных, разнородных и разнонаправленных процессов.

Общество, подвергающееся изменениям, не воспринимается как сущность, объект или система, а представляет собой сеть отношений, пронизанную напряжением и гармонией, конфликтами и сплоченностью. В каждый исторический момент открывается определенное поле возможностей, выборов будущего курса, которое в значительной мере ограничено предыдущим развитием процесса.

Социальный процесс является конструированным, созданным действиями людей. За каждой фазой социального процесса стоят коллективы, группы, социальные движения, ассоциации и т. д., и каждая фаза обеспечивает определенное количество возможностей, ресурсов, способностей — можно сказать «сырья» для людей, которые занимаются конструированием социальной реальности.

Люди конструируют общество не «как вздумается», а лишь в данных структурных условиях, унаследованных от прошлого, то есть созданных для них предшественниками, которые, в свою очередь,

были тоже структурно ограничены. Таким образом, существует диалектика действий и структур: последующие структуры формируются благодаря предыдущим действиям³⁶.

По мнению авторов пособия, эти выводы приемлемы для объяснения причин появления как самого понятия «человеческий капитал граждан пожилого возраста», так и изменений, происходящих в его структуре. Действительно, лишь на определенном историческом этапе человечества (в конце XX века) сформировалось понятие человеческого капитала. Под влиянием результатов накопленного международного опыта и исследования проблем общего старения населения пришло осознание того, что нужно изменить отношение к такой возрастной группе, как пожилые люди, объективно оценить их потенциальные возможности и возможные дивиденды, которые можно получить от конкретных вложений не только в сохранение, но и развитие этого вида капитала. Также оценка факторов внешней среды, влияющих на представления, ценности представителей разных сообществ, социальных и возрастных групп, позволяет понять причины конкретных социальных изменений. Во многом изменения, происходящие в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста, являются планируемыми и в определенной степени управляемыми. Но при этом наиболее сложно изменяются образцы поведения (как совокупность действий) таких субъектов, как граждане пожилого возраста, работодатели, образовательные учреждения.

Лишь постепенные качественные и количественные изменения в представлениях, ценностях, нормах поведения, отношениях, в организации деятельности постепенно могут привести к новой социальной практике, формированию новых стереотипов. При этом ожидаемые действия, которые позволяют обеспечить сохранение, развитие, капитализацию человеческого капитала граждан пожилого времени, должны быть многократно сознательно повторены.

Обобщая теоретический материал, можно представить следующее определение социального механизма для изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста. Социальный механизм,

³⁶ См.: Штомпка П. Социология социальных изменений. С. 180.

применяемый для изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста, — это сложившиеся или выстроенные в определенной логике и определенных формах отношения между теми или иными субъектами: непосредственными носителями и субъектами человеческого капитала (гражданами пожилого возраста); теми, кто участвует в процессах по сохранению, развитию, инвестированию (государственными органами, учреждениями профессионального образования, службой занятости и т. д.), а также комплекс воспроизводящихся и повторяющихся действий, реализуемых в рамках возникающих отношений этих субъектов, позволяющих обеспечить достижение целей и решение задач, стоящих перед конкретной социальной или возрастной группой, обществом, государством. Для обеспечения положительных тенденций в социальных изменениях этот вид механизма необходимо интегрировать с нормативно-правовым и организационным механизмами. Только такое единство позволит обеспечить успех в изменениях человеческого капитала граждан пожилого возраста.

Практические задания

Задание 1

Для выполнения задания прочитайте текст раздела 2, п. 2.1.

1. Проанализируйте содержание правовых норм Федерального закона от 3 октября 2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

2. Дайте характеристики федеральным и региональным льготам гражданам пенсионного и предпенсионного возраста. Раскройте содержание льгот с позиции реализации государственной политики в сфере развития человеческого капитала граждан пожилого возраста.

3. Что представляет собой информационно-правовой портал «Предпенсионеры»?

Задание 2

1. Назовите международные правовые акты, регулирующих жизнедеятельность граждан пожилого возраста.

2. Каким образом международные правовые акты могут быть использованы в практической правозащитной деятельности граждан пожилого возраста?

3. Назовите и прокомментируйте содержание принципов ООН в отношении пожилых людей.

4. Раскройте по направлениям Международный (Венский) план действий по проблемам старения.

5. В чем заключается правовая суть Декларации ООН по проблемам старения, утвержденной резолюцией 47/5 от 16 октября 1992 г.?

6. В каких положениях выражен социальный характер Европейской социальной хартии, принятой в г. Страсбурге от 3 марта 1996 г.?

7. Соотнесите объем прав Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН от 10 декабря 1948 года, с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Принятым резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г.

Задание 3

1. Перечислите существующие в современной России организационные механизмы сохранения и развития человеческого капитала граждан пожилого возраста.

2. Кого можно отнести к субъектам, участвующим в процессах изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста? Назовите их роли в этих процессах.

3. Какие из направлений «Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года» направлены на развитие профессионального потенциала граждан пожилого возраста?

4. Какие направления работы в сфере социального обслуживания направлены на сохранение и развитие человеческого капитала граждан пожилого возраста?

5. Перечислите направления деятельности Федеральной службы по труду и занятости РФ, направленные на сохранение и развитие человеческого капитала граждан пожилого возраста.

6. Какие направления для организации малого бизнеса наиболее перспективные для граждан пожилого возраста? Дайте обоснование собственному выбору.

Задание 4

Для выполнения задания прочитайте текст раздела 2, п. 2.3. Выполните следующее:

1) Определите тип действий человека, которые он может осуществить, достигнув пенсионного возраста. Выберите действия из перечня, впишите конкретный тип действия в столбец 2.

- однотипные;
- многократные;
- единичные;
- разнообразные;
- осознанные;
- бессознательные.

Действия человека, которые он осуществляет, достигая пенсионного возраста	Тип действий человека
1	2
Увольняется и больше не работает, то есть изымает из производственного оборота свой человеческий капитал	
Работает на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста, то есть сохраняет свой человеческий капитал и с теми же характеристиками	
Меняет работу, включая должность и уровень квалификации, то есть изменяет характеристики своего человеческого капитала	
Получает статус «самозанятый», то есть изменяет характеристики своего человеческого капитала	

Раздел 3

ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

3.1. Развитие образовательного потенциала граждан пожилого возраста: зарубежный и отечественный опыт

В настоящее время в России, как и во многих странах, есть понимание необходимости того, что нужно создавать условия для развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста, необходимого для социально активной жизни и продолжения трудовой деятельности. При этом образовательный потенциал граждан рассматривается как один из компонентов человеческого капитала, идеи сохранения и развития которого успешно воплощаются в XXI веке. В государстве создаются институциональные условия и применяются соответствующие механизмы публичного управления процессами, сопровождающими позитивные изменения этого вида капитала: это такие механизмы, как нормативно-правовой, организационный, социальный, государственно-частное партнерство и социальное предпринимательство, развивающееся в последние годы.

В современном мире стадии накопления и использования знаний из чередующихся становятся параллельными, что объясняется необходимостью обучения человека на протяжении всей жизни. От уровня профессионального образования как конкретной характеристики человеческого капитала зависят уровень доходов и ха-

раक्टर труда конкретных социальных групп¹. В обучение пожилых граждан хорошо вписывается дополнительное образование. Именно этот вид образования позволяет обеспечивает основные формы жизнедеятельности индивида: профессиональные, гражданские, семейные, религиозные². Большинство исследователей отмечают значение обучения как процесса накопления знаний, умений и навыков в структуре человеческого капитала, но не применяют понятие «образовательный потенциал». По мнению авторов, «образовательный потенциал» можно рассматривать как совокупность различных компетенций (профессиональных, социальных), наличие которых в структуре человеческого капитала создает для его «владельца» возможности развития в разных видах деятельности.

Одновременно с изменениями научных представлений об образовательном потенциале граждан пожилого возраста меняется и отношение органов государственного управления к необходимости создания соответствующих условий. Во многих странах государственные органы начинают активно применять различные механизмы публичного управления, направленные на развитие образовательного потенциала пожилых граждан.

Например, посредством использования нормативно-правового механизма публичного управления создаются условия для реализации дополнительного профессионального образования граждан пожилого возраста, который дополняется организационным механизмом. Этот вид механизма публичного управления позволяет реализовать предоставление образовательных услуг гражданам пожилого возраста за счет различных источников финансирования: государственного бюджета, личных средств потребителей, привлеченных средств, благодаря применению государственно-частного партнерства. Авторы пособия относят к организационному механизму государственные программы и принятые стратегии, а также

¹ См.: Аникин В. А., Хромов К. А. Воспроизводство человеческого капитала среднего класса / Средний класс в современной России / отв. ред. М. К. Горшков, Н. Е. Тихонова. М., 2008. С. 47–58.

² См.: Митина А. М. Современные тенденции дополнительного образования взрослых за рубежом // Человек и образование : академ. вестн. Ин-та образования взрослых РАН РФ. 2006. № 7. С. 68–70.

организационно-управленческие структуры, в функции которых входит администрирование деятельности в сфере дополнительного образования для граждан пожилого возраста, в том числе профессионального.

Важно использовать и социальный механизм публичного управления. Таковой представляет собой формирование новых представлений в обществе о гражданах пожилого возраста, отказ от сложившихся стереотипов «о беспомощной, пассивной старости». Реализация данного социального механизма связана с наибольшими трудностями, потому что результаты воздействия приходится ожидать продолжительное время.

В целом система российского образования пока не ориентирована на потребности пожилых граждан, в том числе профессиональные, так как в должной мере не сформированы организационные, социальные, социально-психологические, педагогические, технологические и иные условия для получения и применения результатов дополнительного образования. Но важно отметить, что пока не сформированы и устойчивые образовательные стратегии у пожилых людей, которые определяют их действия как потребителей образовательных услуг. Многие из них, о чем свидетельствуют результаты социологических исследований, не стремятся к повышению своей квалификации и освоению программ переподготовки³.

Проанализируем зарубежный опыт. Во многих странах законы регулируют оказание образовательных услуг гражданам пожилого возраста, которые признают их целесообразность и полезность. Например, в Германии официально признано и поощряется дополнительное профессиональное образование людей в возрасте от 50 до 74 лет. Право на обучение граждан пожилого возраста установлено Конституцией Германии, в которой зафиксировано такое же право людей всех возрастов⁴. На основе Конституции Германии разрабатываются и принимаются более конкретные земельные законы: в Баварии «Закон о содействии образованию взрослых» (Gesetz

³ См.: Зборовский Г. Е. Социальная общность людей «третьего возраста»: понятие, структура, функции // Вестн. Сургут. гос. пед. ун-та. 2019. № 2 (59). С. 9–20.

⁴ См.: Кононыгина Е. С. Система управления образованием Германии // NB: Административное право и практика администрирования. 2013. № 7. С. 100–136.

zur Forderung der Erwachsenenbildung, 1974), в Нижней Саксонии «Закон о содействии образованию взрослых» (Bekanntmachung der Neufassung des Gesetzes zur Forderung der Erwachsenenbildung, 1984), в Саксонии-Анхальт «Закон о содействии образованию взрослых» (Gesetz zur Forderung der Erwachsenenbildung, 1992) и т. д. Также в Германии действуют и другие законы: «Sozialhilfegesetz» («Закон о социальной помощи»), «Bundesausbildungsforderungsgesetz» и Федеральный закон «О содействии образованию». В 1997 году научным сообществом принята Гамбургская Декларация об обучении взрослых, в которой признается исключительная важность интеграции пожилого человека в современное образовательное пространство. Соответственно, пожилым людям предстоит внести значительный вклад в развитие общества. Для этого необходимо, чтобы они имели возможность учиться на равных условиях и соответствующим образом, что будет по достоинству оценено, а их навыки и способности будут использованы в трудовой деятельности⁵.

«Народная программа развития образования в Чехии (Белая книга)», принятая правительством в 2001 году, определила не только направления и перспективы дошкольного, основного, среднего и высшего образования, но и дальнейшее развитие профессионального образования взрослых и их переквалификацию⁶. Идеи интеграции пожилых людей в современную жизнь, и в частности в образовательное пространство, получили развитие в Мадридском международном плане действий по проблемам старения, принятом в 2002 году. В этом документе акцентируется внимание на создании условий для получения пожилыми гражданами образования на протяжении всей жизни, к ним относятся государственные программы, а также их финансирование органами государственного управления. Заслугой разработчиков выше указанных законов является предложенный ими дифференцированный подход к правовому

⁵ См.: *Сорокин Г. Г.* Образование пожилых граждан как ответ на актуальные вызовы современности. // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2011. № 3 (23). С. 42–47.

⁶ См.: *Долгая О. И.* Образование в Чешской Республике: направления повышения качества // Отеч. и заруб. педагогика. 2012. № 1. С. 126–134.

и организационному обеспечению, как необходимому условию для образования пожилых граждан⁷.

Многие европейские страны являются участниками международной программы Организации экономического сотрудничества и развития по оценке навыков и компетенций взрослого населения трудоспособного возраста PIAA. Российская Федерация с 2013 года тоже принимает участие в этой международной программе. В рамках данной программы исследован уровень информационных компетенций российских граждан, разработаны и реализованы программы просветительского характера, цель которых — обучение пожилых граждан пользованию современными информационными ресурсами, в том числе для получения оперативного доступа к получению государственных, муниципальных и социальных услуг. Аналогичные программы реализованы в Польше в 2005–2006 годах.

Россией изучен и адаптирован международный опыт. Так, поддержаны идеи Мадридского международного плана: принята Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года⁸, реализуется федеральный проект «Старшее поколение» в структуре государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения»⁹. Начиная с 2014 года, в регионах России реализуются программы просветительского характера, направленные на повышение качества жизни пожилых людей. В настоящее время эти программы продолжают действовать, как правило, в форме Школ пожилого возраста, действующих в центрах комплексного социального обслуживания населения. В содержание программ входят различные направления, способ-

⁷ См.: Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года. Принят второй Всемирной ассамблеей по проблемам старения, Мадрид, 8–12 апр. 2002 г. // Организация Объединенных Наций : [официальный сайт]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml (дата обращения: 08.09.2019).

⁸ См.: Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193464/ (дата обращения: 19.09.2019).

⁹ См.: Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения» : Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1640 (ред. от 29.03.2019) : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 19.09.2019).

ствующие социальному развитию граждан пожилого возраста: это вопросы безопасной жизнедеятельности, творческой и прикладной деятельности, профессиональной ориентации, правовой, а также экономической культуры, социального туризма, краеведения, садоводства и огородничества, обучение компьютерной грамотности.

Одновременно с программами просветительского характера в российских центрах занятости реализуются программы, имеющие профессиональную направленность, в том числе в содержание которых входит изучение информационных технологий.

По мнению авторов, результативность применения нормативно-правового и организационного механизмов во многом обусловлена отношением к образовательному потенциалу граждан пожилого возраста, причем не только государственных органов, общества, но и самих граждан. Именно поэтому представляют интерес результаты социологического опроса граждан предпенсионного возраста, направляемых центрами занятости населения на дополнительное профессиональное образование.

31,3 % опрошенных отметили необходимость обучения навыкам работы на компьютере с новым программным обеспечением. 12,5 % респондентов указали на значимость обучения документообороту в электронном виде. При этом мнения участников опроса с высшим образованием о направленности программ обучения и переобучения отличались от мнений респондентов с другими уровнями профессионального образования. Результат анализа ответов респондентов с высшим образованием позволяет сделать вывод о том, что у этой категории есть потребность в развитии образовательного потенциала, обусловленная информатизацией и цифровизацией производства, а также противоречием имеющегося опыта работы с требованиями в новых условиях производства¹⁰.

¹⁰ См.: Опрос работников предпенсионного возраста на прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования (по результатам социологического опроса) // Материалы Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. 2019, май : [сайт]. URL: https://szn-ural.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы%20департамент/отдел%20проф%20обучения/2019/январь/опрос+граждан+предпенсионного+возраста.pdf (дата обращения: 21.05.2019).

Сравнительный анализ опыта разных стран по применению механизмов публичного управления развитием образовательного потенциала граждан пожилого возраста позволяет объективно оценить отечественный опыт.

Так, в РФ сформировалась законодательная база, регулирующая права граждан пожилого возраста: в Конституции Российской Федерации, как и в конституциях многих европейских стран, установлено, что гражданам старшего поколения обеспечивается государственная поддержка на равный доступ к основным и дополнительным образовательным программам¹¹. Также Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что граждане старшего поколения имеют право на включение их в образовательный процесс. Этим же законом впервые закреплено понятие «непрерывное образование», обеспечивающее возможность реализации права граждан на образование в течение всей жизни¹². Применение нормативно-правового механизма, обеспечивающего условия для развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста, постоянно совершенствуется благодаря детализации конкретных норм в отраслевых законах. Так, в соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» региональным органам службы занятости разрешено направлять на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан пенсионного возраста, желающих возобновить трудовую деятельность после официального оформления пенсии по профессиям, востребованным на рынке труда¹³. Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного

¹¹ См.: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 18.09.2019).

¹² См.: Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция) : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 13.08.2019).

¹³ См.: О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018) : [офиц. сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 12.01.2018).

возраста регламентируется указанным федеральным законом и постановлениями региональных правительств. Например, в Свердловской области это «Положение об организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста», утвержденное Постановлением правительства Свердловской области¹⁴. При этом право на обучение имеют не только безработные, но и работающие и не работающие лица предпенсионного возраста, не имеющие статуса безработного.

Активное применение организационного механизма публичного управления позволяет создавать условия и инфраструктуру для реализации дополнительного образования пожилых граждан. К таковым условиям относятся разработка и реализация программ разного уровня: просветительские программы, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Сравнение опыта разных стран по развитию образовательного потенциала граждан пожилого возраста позволяет понять, какие образовательные технологии наиболее результативны и обосновать типы учебного поведения этой категории обучающихся. Например, в западной андрагогике выделяют следующие педагогические техники (или образовательные технологии): дидактическая, техника Сократа и вспомогательные техники¹⁵. Также предлагается типология учебного поведения пожилых людей. П. Джарвис выделяет три типа поведения: «мыслитель», «деятель» и «исследователь». Он полагает, что для большинства пожилых людей, представителей такого типа учебного поведения, как «мыслитель», жизнь — это интеллектуальное приключение, в котором они участвуют в реализации своей миссии¹⁶. По мнению авторов пособия, такой тип пожилых людей — наиболее

¹⁴ См.: Об утверждении Положения об организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста (с изменениями на 30 мая 2019 года) : Постановление Правительства Свердловской области от 27 февраля 2019 года № 138-ПП : [Электрон. фонд прав. и науч.-техн. информации]. URL: <http://docs.cntd.ru/> (дата обращения: 12.08.2019).

¹⁵ См.: *Высоцкая И. В.* Современные технологии социально-педагогической работы с пожилыми людьми в Германии // Изв. Волгоград. гос. техн. ун-та. Серия «Проблемы социально-гуманитарного знания». 2015. № 10 (174). С. 116.

¹⁶ См.: *Jarvis P.* Learning in later life. An Introduction to Educators and Carers. London, 2001. 162 p.

благоприятный для развития человеческого капитала в процессе обучения. Сегодня для них существуют различные способы получения новых знаний и навыков: это Интернет, средства массовой информации, специализированные учреждения. В Великобритании действуют «Открытые университеты» (Open universities) и университет «третьего возраста» (U3A); в США — институты образования для людей пенсионного возраста (Institutes for Learning in Retirement) и пансионаты для пенсионеров (Elderhostel); в Германии — академии для пожилых людей (Seniorenakademien) и народные школы (Volksschulen).

Но не все пожилые люди хотят быть только студентами: многие наряду с учебой выбирают активную социальную деятельность. В соответствии с типологией П. Джарвиса «деятель» предпочитает принимать участие в занятиях, направленных на тренировку применения каких-либо навыков в искусстве, ремесле, садоводстве, путешествиях, спорте. «Деятели» хотят наслаждаться активным образом жизни после ухода на пенсию, что учитывают педагоги университетов «третьего возраста», предоставляя соответствующий выбор образовательных программ.

Последняя группа людей, согласно типологии П. Джарвиса, это «исследователи», которые находятся в постоянном поиске гармонии существующего мира и их жизни. Для них обучение организовано избирательно, то есть применительно к конкретной ситуации, в том числе для достижения гармонии. Описанная типизация учебного поведения позволяет формировать конкретное содержание образовательных программ и применять эффективные обучающие технологии для этой категории слушателей.

Еще одна образовательная технология — это формирование разновозрастных учебных групп в рамках реализации одной программы. Так, во Франции наиболее популярны те учреждения, которые применяют интеграцию пожилых людей в группы обучающихся разных возрастов. Например, культурный центр университета Тулузы открыт как для молодых студентов, так и для тех, кому за 70 лет и выше.

Зарубежные исследователи, например Bal P. M., Lange A. H. de, Van der Eijden B. I. J. M.¹⁷ et al., а также Van Dalen, Hendrik P., Henk-

¹⁷ См.: Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-) stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes / P. M. Bal, A. H. Lange de, B. I. J. M. Eijden van der // Jour-

ens K., Schippers J.¹⁸ отмечают прямую зависимость между самооценкой пожилых людей в новой социальной роли, их способностью преодолевать возникающие сложности и успешностью в продолжении обучения и трудовой деятельности.

В отечественном геронтообразовании выделяют несколько моделей в обучении пожилых людей: это ракурсная, адаптационно-компенсационная, межпоколенческая, эволюционная, компетентностная, коммуникативная, квалификационно-ролевая¹⁹. По мнению Т.М. Кононыгиной, ракурсная модель направлена на развитие образовательной активности пожилых людей, в формировании которой учитываются жизненные стратегии, раскрываются проблемы, существующие в настоящий период, путем обращения к воспоминаниям и впечатлениям прошлого. В этой модели образования применяется биографический подход. В основе адаптационно-компенсационной модели взаимодействие личности с социальной средой или социальной группой, в процессе которой согласовываются требования и ожидания. Данная модель ориентирована на решение специфических задач геронтообразования, оказание помощи, создание условий для разрешения проблем и жизненных противоречий, связанных с выходом на пенсию.

Модель межпоколенческого обучения опирается на совместное обучение различных поколений, в процессе которого участники образовательного процесса взаимодействуют и учатся друг у друга.

Эволюционная модель, по мнению Т.М. Кононыгиной, может быть использована для организации общественной деятельности и развития гражданской активности обучающегося. В соответствии с этой моделью главной задачей является освоение навыков в управлении самоорганизующейся социальной организации или инициативной группы.

nal of Vocational Behavior. 2015. December. Vol. 91. P. 35–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.002>.

¹⁸ См.: Van Dalen, Hendrik P., Henkens K., Schippers J. Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees // Population and development review. 2010. June. Vol. 36, № 2. P. 309. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x>.

¹⁹ См.: Кононыгина Т.М. Герагогика: пособие для тех, кто занимается образованием пожилых людей. Орел, 2006. 166 с.

В основе компетентностной модели — применение в процессе обучения пожилых людей теорий компетентности и продуктивной деятельности, развитие интереса к наблюдениям за функционированием социальных систем и понимания своей роли. Это обучение пожилого человека навыкам анализа общественных процессов, умению делать выводы и формулировать предложения, планировать активность, в которой будут задействованы его имеющиеся и потенциальные ресурсы, включая мудрость и жизненный опыт.

Для многих пожилых людей главный мотивирующий фактор геронтообразования — это расширение возможностей общения. Именно коммуникативная модель направлена на нейтрализацию одиночества.

Важным компонентом в коммуникативной модели является использование материалов СМИ, интернет-технологий как средств информации и коммуникации. Коммуникационная модель расширяет границы общения в различных формах, способствует освоению компьютерной грамотности.

Квалификационно-ролевая модель геронтообразования ориентирована на повышение квалификации пожилых людей в роли работников, получение новой специальности, освоение информационных технологий, а также новых значимых социальных ролей²⁰. Для доступности геронтообразования и расширения образовательного пространства требуется внедрение дистанционных технологий²¹. Получение знаний для пожилых студентов может быть доступно через Интернет и средства массовой информации, а также благодаря обучению в специализированных учреждениях.

С целью привлечения интереса к использованию информационных технологий у людей «третьего возраста» в разных странах реализуют различные проекты. Так, в Германии специалисты разрабатывают специфические веб-сайты, форумы, чаты с особым интерфейсом для этой возрастной категории. Открытие кафе типа «Мондиаль», виртуальных университетов (как в Гааге), функцио-

²⁰ См.: Кононыгина Т. М. Герагогика. С. 150.

²¹ См.: Высоцкая И. В., Митина А. М. Модели и технологии обучения людей пожилого возраста: анализ отечественных и зарубежных подходов // Изв. Волгоград. гос. тех. ун-та. Серия «Проблемы социально-гуманитарного знания». 2010. № 9 (69). С. 118–122.

нирование Европейской информационной и коммуникационной системы (интернет-платформа LiLL) и другого позволяют пожилым людям расширять их коммуникативные границы²².

Изучение лучшего опыта зарубежных стран позволяет определить перспективные источники финансирования для развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста. В Дании и Швеции для пенсионеров действуют специальные университеты, финансирование которых осуществляется частными лицами и общественными организациями. В Голландии многие образовательные организации участвуют в реализации проекта «Пенсия в перспективе» и сотрудничают с предприятиями и организациями в сфере услуг²³. В России этот механизм недостаточно применяется для финансирования программ разного типа (просветительских и дополнительного профессионального образования), предназначенных для граждан пожилого возраста, хотя социальная потребность в этом есть.

Для управления развитием образовательного потенциала граждан пожилого возраста требуется применение разных механизмов публичного управления, в том числе социального механизма. Именно применение этого механизма предполагает формирование новых представлений об образовательном и трудовом потенциалах, иных типов поведения пожилых граждан, в том числе учебного. Несомненно, что во многих странах есть трудности в формировании таковых представлений. Как верно отмечает Н. А. Ермак, для жителей России характерна большая зависимость от стереотипов и социальных ролей, которые навязаны обществом²⁴. Как достижение современного общества можно рассматривать формирование такого стереотипа поведения граждан этой возрастной категории, как принятие самостоятельного решения о продолжении трудовой деятельности или получении дополнительного профессионального образования. Интересен вывод зарубежного исследователя А. Win-

²² См.: *Высоцкая И. В.* Современные технологии социально-педагогической работы с пожилыми людьми в Германии. С. 115–118.

²³ См.: *Кононыгина Т. М.* Герагогика.

²⁴ См.: *Ермак Н. А.* Научно-теоретические основы педагогической поддержки в геронтообразовании // Изв. ВГПУ. Серия «Педагогические науки». 2008. № 1. С. 136.

kelmann-Gleed, который полагает, что основой успеха государственной пенсионной политики относительно участия пожилых граждан в трудовой деятельности является индивидуальный подход, а не подход, обусловленный представлениями о жертвенности. И хотя политическая повестка дня направлена на продление трудовой жизни и в основном определяется экономическими аргументами, однако желательно, чтобы учитывалась внутренняя мотивация работника, а именно, его желание остаться на работе, сочетать работу с обязательствами и идентичностями, не связанными с работой²⁵. По мнению авторов пособия, современному обществу, включая российское, предстоит большая работа, чтобы сформировать новые представления о социальной роли пожилого человека, способного не только доживать, но и развиваться.

Таким образом, для развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста могут быть созданы условия в результате применения нормативно-правового, организационного и социального механизмов публичного управления. Именно комплексный подход в применении таковых механизмов можно рассматривать как новацию, способствующую развитию образовательного потенциала, а также развитию человеческого капитала граждан пожилого возраста. Комплексный подход позволяет создавать условия для развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста в университетах третьего возраста, школах пожилого человека, на программах дополнительного профессионального образования, реализуемых службами занятости. При этом важно развивать интерес пожилых граждан к использованию информационных технологий, снимать психологический комплекс невозможности. Нужна принципиально иная образовательная и социокультурная стратегии людей предпенсионного и пенсионного возраста, поскольку темпоральные границы периода их активной деятельности неизбежно расширяются. Практика обучения пожилых нуждается в научном осмыслении педагогической составляющей процесса данного об-

²⁵ См.: *Winkelmann-Gleed A. Retirement or committed to work? Conceptualising prolonged labour market participation through organisational commitment // Employee relations. 2012. Vol. 34, iss. 1. P. 80–90. URL: <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/01425451211183273> (дата обращения: 19.05.2019).*

учения, в разработке научно-теоретических основ педагогической поддержки людей старшего возраста. Также актуально создание организаций, которые могут обеспечить постоянное развитие образования пожилых в России. Чрезвычайно важным представляется решение кадровых вопросов, а именно, подготовки специалистов, владеющих соответствующими образовательными технологиями, что позволит гражданам этого возраста осуществить свободный и сознательный выбор в развитии своего образовательного потенциала, продолжить полноценную и качественную жизнь.

3.2. Социальные изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста: социологический анализ

Понятия «человеческий капитал граждан пожилого возраста», «социальные изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста» относительно новые как в теории экономической социологии, так и в практике публичного управления.

Соответственно, исследование социальных изменений человеческого капитала граждан пожилого возраста в различных сферах жизнедеятельности представляет научный и практический интерес.

Для того чтобы получить ответ о том, какие социальные изменения происходят, необходимо ответить на несколько взаимосвязанных вопросов:

- 1) В каком временном периоде анализируются социальные изменения в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста?
- 2) Какие характеристики компонентов изменяются?
- 3) Есть ли у граждан пожилого возраста как субъектов человеческого капитала, соответствующий потенциал (то есть возможность, готовность, достаточный уровень мотивации) для социальных изменений?
- 4) Кто, помимо граждан пожилого возраста, вовлечен в социальные изменения и способствует процессу развития граждан пожилого возраста?
- 5) Что новое возникает в результате социальных изменений?

Авторы пособия изучают социальные изменения в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста за последние 10 лет. Обоснования для выделения этого периода следующие. Именно в прошедшем десятилетии статистикой зафиксированы серьезные изменения в демографической структуре населения РФ в целом и в частности в такой возрастной группе, как граждане пожилого возраста. В этот период российскими законодателями внесены серьезные изменения в действующие законы, а также приняты новые законы. Осмыслен и адаптирован международный опыт. В документе стратегического характера, в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, представлены пути решения накопленных проблем. Основная идея разработчиков стратегии: для людей «третьего возраста», как и иных возрастных групп, присущи ценности с ориентацией на успех, мобильность, материальное благосостояние, достижение результатов, соответствующих возможностям этой возрастной группы. Вместе с тем для многих обывателей и исследователей статус пожилого человека представляется в рамках маргинальной модели, где старость является синонимом болезни, неудачи, отсталости и консерватизма.

Для того чтобы ответить на вопрос, происходят ли социальные изменения в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста, в частности в сфере занятости, авторами пособия проведено эмпирическое социологическое исследование (с применением анкеты и последующего проведения опроса). Результаты опроса позволяют выяснить, насколько пожилые граждане осведомлены о действиях руководства страны в интересах граждан старшего поколения, как они оценивают свой профессиональный потенциал, готовность к продолжению трудовой деятельности и обучению, какие факторы, по их мнению, способствуют или препятствуют их трудовой занятости. Совокупность полученных результатов позволяет выявить некоторые характеристики социальных изменений.

В опросе приняли участие 418 человек в возрасте от 50 до 72 лет. Характеристика выборки следующая: 68,4 % респондентов — работающие; 60,8 % из них — работающие по найму пенсионеры; 7,6 % имеют свое дело или самозанятые; 25,4 % — неработающие; 1,9 % — безработные.

61,7 % опрошенных женщины и 38,3 % — мужчины. Подавляющее большинство (89,9 %) респондентов проживают в городах (областном центре и городах-спутниках). В основном это люди, имеющие высокую квалификацию, для которой требуется соответствующее профессиональное образование. Почти половина респондентов (49,3 %) имеет высшее образование, 31,7 % — среднее профессиональное образование.

32,7 % опрошенных имеют доход выше 40 тысяч рублей на одного члена семьи и только 5,9 % — меньше 10 тысяч. Соответственно, представителей данной выборки нельзя отнести к группе бедных. Это подтверждается и субъективной оценкой респондентов своего материального положения. Самый высокий процент — 34,8 % — это те, кому хватает денег на покупку бытовой техники, но автомобиль купить не могут. В целом выявлена группа активных работающих граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

Респонденты достаточно высоко оценивают свой профессиональный потенциал. Средняя оценка профессионального потенциала респондентами по 10-балльной шкале составляет 7,5 баллов, при этом часто встречающаяся оценка в 8 баллов.

76,4 % респондентов оценивают свой профессиональный потенциал в 7 и более баллов. И только у 8,9 % респондентов оценка менее 5 баллов (от 1 до 4). Выше оценка профессионального потенциала у мужчин по сравнению с женщинами: 84,7 % ответивших мужчин оценивают профессиональный потенциал на 7 баллов и 71,8 % — женщины. Наиболее высоко свой профессиональный потенциал оценивают люди с более высоким уровнем образования (табл. 8).

Интересна зависимость оценки профессионального потенциала от профессионального статуса и занятости пожилых людей (табл. 9).

Наиболее высокую профессиональную самооценку демонстрируют респонденты, имеющие свое дело. Выше, чем неработающие, оценивают свой профессиональный потенциал работающие пенсионеры и люди предпенсионного возраста. По мнению авторов пособия, высокая самооценка профессионального потенциала, в том числе своего возраста как эффективного, является основой для развития человеческого капитала людей пожилого возраста. Оценка, безусловно, зависит от влияния разных компонентов, например

профессионально-должностного статуса, то есть должности и соответствующего уровня квалификации (табл. 10).

Таблица 8

**Оценка респондентами профессионального потенциала на 7 баллов
в зависимости от уровня образования
(оценка по 10-балльной шкале, в % ответивших)**

Уровень образования						
Начальное	Среднее общее	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное /среднее техническое	Незаконченное высшее	Одно или несколько высших	Ученая степень
50	57,4	75	48,1	62,5	86	100

Таблица 9

**Оценки респондентами профессионального потенциала на 7 баллов
в зависимости от профессионального статуса и занятости
(оценка по 10-балльной шкале, в % ответивших)**

Профессиональный статус и занятость						
Работают по найму	Работают по найму, пенсионеры	Имеют свое дело	Самозанятые	Самозанятые, пенсионеры	Пенсионеры, неработающие	Безработные
79,5	91,0	100,0	85,8	100	61,6	75

Руководители разного уровня, специалисты высшего и среднего уровней квалификации, а также квалифицированные рабочие демонстрируют более высокую профессиональную самооценку, чем технические служащие, работники сферы услуг и низкоквалифицированные рабочие.

Выявлено, что оценка профессионально-должностного статуса работников пожилого возраста зависит от размеров среднемесячного дохода. Профессиональная самооценка выше у работников, имеющих более высокий доход, включающий зарплату и пенсию (табл. 11).

Таблица 10

**Оценки респондентами профессионального потенциала в зависимости от профессионально-должностного статуса на 7 баллов
(оценка по 10-балльной шкале, в % ответивших)**

Профессионально-должностной статус					
Руководители различного уровня	Специалисты высшей квалификации	Специалисты средней квалификации	Технические служащие и рядовые работники торговли и сферы услуг	Квалифицированные рабочие	Низкоквалифицированные рабочие
87,5	81,6	73,7	53,3	72,7	50,9

Таблица 11

**Оценки респондентами профессионального потенциала в зависимости от среднемесячного дохода (в тыс. рублей) на 7 баллов
(оценка по 10-балльной шкале, в % ответивших)**

Оценка профессионального потенциала в зависимости от среднемесячного дохода				
До 10 тысяч рублей	10–20 тысяч рублей	20–30 тысяч рублей	30–40 тысяч рублей	Свыше 40 тысяч рублей
66,7	65,4	68,5	85,0	87,7

Высокая самооценка профессионального потенциала является значимым критерием, позволяющим делать вывод о том, насколько пожилой человек принимает себя в новой для него социальной роли («работающий пенсионер»). Положительный результат принятия себя — это значимый этап в процессе успешной социально-профессиональной адаптации.

Продолжение активной трудовой деятельности оказывает позитивное влияние на социальное самочувствие пожилых людей, способствует сохранению социальных ролей (в трудовой, семейной сферах), сохранению значимости в семье, способствует преодолению кризиса позднего возраста. Результаты опроса позволяют выявить мотивы продолжения трудовой занятости граждан пожилого возраста. Наряду

с материальными мотивами респонденты значительное место уделяют социальным мотивам, в том числе нужности и значимости в семье, трудовом коллективе, профессиональному общению, возможности передачи опыта работникам других возрастных групп (табл. 12).

Таблица 12

**Мотивы продолжения трудовой
занятости граждан пожилого возраста**

Мотивы продолжения трудовой занятости	В % ответивших
Обеспечить свое материальное положение	50,0
Сохранить ощущение нужности и значимости (в семье, трудовом коллективе)	22,6
Сохранить профессиональное общение	13,2
Передать опыт более молодым работникам	7,9
Не планируют работать	6,0
Другое	0,3

У работников пожилого возраста отмечается изменение трудовой мотивации: доминирует эмоциональная компонента, что подтверждает социальный опыт, в котором отражается влияние трудовой деятельности на эмоциональное состояние человека: «где труд, там и радость». Также по результатам опроса авторы пособия делают вывод о значимости такого процесса для работников пожилого возраста, как социально-профессиональная адаптация. Несмотря на накопленный профессиональный опыт, многие работники пожилого возраста вынуждены адаптироваться к новому эмоциональному состоянию, детерминированному новым социальным статусом «работающего пенсионера». Те работники, которые сменили должность (в частности, с понижением профессионально-должностного статуса) также проходят процесс социально-профессиональной адаптации. Еще в большей степени социально-профессиональная адаптация необходима для пожилых работников, которых сократили или предложили уволиться в связи с достижением пенсионного возраста. Важно отметить, что психологи не выявляют различий в отношении к утрате профессиональной

деятельности между молодыми и людьми зрелого возраста²⁶. Положительным результатом этого типа адаптации является ощущение работником удовлетворенности рабочим процессом, избежание негативных эмоциональных состояний (уныния, грусти), которые могут привести к депрессивным состояниям.

По результатам опроса выявлены тенденции, свидетельствующие о социальных изменениях в поведении пожилых людей в трудовой сфере, а также о появлении новых субъектов, участвующих в процессе развития человеческого капитала граждан пожилого возраста.

Среди респондентов были участники мероприятий для людей пожилого возраста, которые проводятся в рамках проекта «Стартап 50+». В комплекс этих мероприятий входят консультации по психологии здорового образа жизни, профориентационные консультации, конкурсы на разработку собственного дела²⁷. Организаторы этого проекта и многие участники демонстрируют высокую степень социально-профессиональной адаптации и развития человеческого капитала.

Другие респонденты демонстрируют разные степени социально-профессиональной адаптации и развития человеческого капитала. 58,1 % работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста, 21,2 % поменяли работу, 20,7 % после наступления пенсионного возраста уволились и больше не работали. Также по результатам опроса выявлены компоненты в структуре человеческого капитала (пол, профессионально-должностной статус, уровень образования, которые взаимосвязаны и определяют выбор различных стратегий поведения пожилыми людьми после выхода на пенсию (табл. 13).

Мужчины-респонденты более активны и мотивированы на продолжение трудовой карьеры после наступления пенсионного возраста, чем женщины (61,5 и 57,4 %). Возможно, это связано с гендерными стереотипами, распространенными в российском обществе. Женщины легче меняют профессионально-должностной статус

²⁶ См.: Глуханюк Н. С., Сергеева Т. В. Психология позднего возраста: результаты исследований. Екатеринбург, 2007. С. 98.

²⁷ См.: Стартап 50+ : интернет-гид. URL: <http://startup50.ru> (дата обращения: 12.09.2019).

только на семейный статус «бабушка — воспитательница внуков». В условиях формирования иных отношений к гражданам пожилого возраста демонстрация такого стереотипа — это свидетельство гендерной дискриминации.

Таблица 13

**Выбор различных стратегий поведения пожилыми людьми
после выхода на пенсию в зависимости от пола,
профессионально-должностного статуса,
уровня образования (в % ответивших)**

Компоненты в структуре человеческого капитала	После наступления пенсионного возраста уволились и больше не работали	Работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста	Поменили работу
<i>Пол</i>			
Женский	25,4	57,4	17,2
Мужской	12,8	61,5	25,6
<i>Образование</i>			
Среднее общее	30,8	38,5	30,8
Среднее профессиональное	26,6	53,1	20,3
Высшее	14,1	65,7	20,2
<i>Профессионально-должностной статус</i>			
Руководители разного уровня	7,7	69,2	23,1
Специалисты высшей квалификации	23,2	58,9	17,9
Специалисты средней квалификации	28,8	53,8	17,3
Рядовые работники торговли и сферы услуг	28,6	42,9	28,6
Квалифицированные рабочие	20,8	70,8	8,3

Также результаты опроса свидетельствуют о том, что более высокий уровень образования положительно влияет на принятие решения о продолжении трудовой деятельности как мужчинами, так и женщинами. Аналогичная закономерность отмечена в исследовании Т. В. Смирновой, которая полагает, что среди пожилых людей, имеющих высокий образовательный уровень, стремление и возможность продолжать трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста значительно выше, нежели у их менее образованных ровесников²⁸.

Среди вариантов предпочитаемого трудоустройства респонденты чаще всего называют такой вариант, как работа по имеющейся специальности, или же при смене специальности многие желают использовать имеющиеся навыки (табл. 14).

Таблица 14

Предпочитаемые варианты трудоустройства граждан пожилого возраста

Вариант трудоустройства	В % от ответивших
Хотят устроиться по имеющейся специальности	54,3
Хотят сменить специальность, но использовать имеющиеся навыки	24,9
Согласны на должность, даже если будет требоваться более низкая квалификация	16,8
Хотят поменять профессию, так как устаревший опыт мешает найти работу	4,0

Не секрет, что для многих людей старшего возраста поведенческая гибкость, которая проявляется и в профессиональной мобильности, не характерна. Это подтвердили результаты исследования. Так, 54,3 % респондентов предпочитают после выхода на пенсию работать на прежнем месте работы по своей специальности. Готовы сменить специальность, но использовать имеющиеся навыки 24,9 %, и только 4 % опрошенных готовы кардинально поменять сферу

²⁸ См.: Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2003. [dissertCat : электрон. библиотека диссертаций]. URL: <https://dvs.rsl.ru/UrFu/Vrr/SelectedDocs?docid=/rsl01002000000/rsl01002346000/rsl01002346930/rsl01002346930.pdf> (дата обращения: 06.08.2019).

деятельности и освоить новую специальность. При этом 16,8 % опрошенных согласны на работу, которая будет требовать более низкой квалификации. Только 10,7 % респондентов готовы для получения работы сменить место жительства. При этом возможность реализовать успешных сценарий карьеры после наступления пенсионного возраста во многом зависит от уровня материального благополучия. Готовность снизить уровень ожиданий и карьерных притязаний является важным условием трудового долголетия работников пожилого возраста. Принятие такой стратегии позволяет не только сохранить или получить рабочее место, но и выстроить более гибкий рабочий график. Респонденты в лице граждан старшего возраста предпочитают следующие условия работы (табл. 15).

Таблица 15

**Предпочитаемые условия работы,
соответствующие ожиданиям граждан пожилого возраста**

Условия труда	В % ответивших
Обычный график	29,6
Свободный график	27,3
Сокращенный рабочий день	26,5
Удаленный доступ	9,9
Надомный труд	5,9
Другое	0,8

Ответы свидетельствуют о том, что возможность иметь гибкий рабочий график и больше свободного времени является необходимым условием в трудовой деятельности пожилых людей. Несмотря на то, что 29,6 % опрошенных выбрали обычный график работы как условие продолжения трудовой деятельности, тем не менее 27,3 % предпочитают свободный график, 26,5 % — сокращенный рабочий день, а 9,9 % респондентов — работу в удаленном доступе, остальные — надомный труд. Подавляющее большинство опрошенных хотели бы изменить условия своей трудовой деятельности и сделать их более щадящим. Хотя законодательством РФ не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста, но существуют рекомендации

«О пожилых трудящихся», утвержденные Международной организацией труда²⁹.

Так, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности путем ограничения сверхурочной работы;
- приспособливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства, и в частности принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;
- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;
- обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышение гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором³⁰.

Результаты опроса позволяют выяснить, какие сложности испытывают пожилые по поводу сохранения работы. Наибольшее беспокойство у пожилых работников вызывают ускорение темпов работы, а также нарастание изменений, за которыми, по их мнению, сложно успевать. Вместе с тем анализ ответов респондентов позволяет сделать вывод о том, что нехватка профессиональных знаний и навыков, а также устаревший профессиональный опыт не являются основными проблемами для продолжения трудовой деятельности (табл. 16).

Выявлены потребности, влияющие на мотивацию по продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста: это материальная заинтересованность, нали-

²⁹ См.: Рекомендация № 162 «О пожилых трудящихся» // Конвенции и рекомендации, принятые Международн. конф. труда. Женева, 1957–1990. Т. 2 : [электрон. фонд прав. и научно-технической информации]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901879564> (дата обращения: 09.09.2019).

³⁰ Там же.

чие высокого уровня квалификации, хорошее здоровье, желание сохранить независимость и самоуважение. Кроме потребности в сохранении финансовой независимости, респонденты достаточно высоко оценивают наличие высокого уровня квалификации (8,44 балла) и редких профессиональных знаний (7,94 балла) (табл. 17).

Таблица 16

Сложности, которые испытывают пожилые работники по поводу сохранения работы

Сложности	В % ответивших
Очень ускорился темп работы, много изменений, за которыми не успеваешь	32,1
Стрессы (пожилые активно выталкиваются на пенсию как неэффективная рабочая сила)	22,0
Опыт работников старших поколений не ценится	22,0
Не хватает знаний и навыков для работы	9,4
Ощущение дискриминации по возрасту	7,5
Не испытывают никаких сложностей	50,3

Таблица 17

Оценка потребностей, влияющих на мотивацию по продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста (оценка по 10-балльной шкале)

Потребности	Балл
Потребность сохранить финансовую независимость	8,73
Высокий уровень квалификации	8,44
Необходимость в дополнительном доходе помимо пенсии	8,27
Желание сохранить независимость и самоуважение	8,20
Хорошее здоровье	7,98
Наличие редких профессиональных знаний	7,94
Наличие положительной профессиональной репутации	7,74
Стремление сохранить привычный образ жизни	7,65
Возможность интересной работы	6,85
Потребность сохранить профессиональное общение	6,43

Потребности	Балл
Желание и готовность передавать профессиональный опыт более молодым работникам	6,40
Готовность к обучению, освоению новых компетенций	6,04

Также по результатам опроса выявлены характеристики компонентов (в структуре человеческого капитала) и отсутствие условий, препятствующих продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста (табл. 18).

Таблица 18

Характеристики компонентов (в структуре человеческого капитала) и отсутствие условий, препятствующих продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста (оценка по 10-балльной шкале)

Характеристики компонентов и отсутствие условий	Балл
Отсутствие нужных вакансий	7,83
Низкий уровень владения информационными технологиями пожилыми работниками	7,78
Наличие хронических заболеваний у работника	7,71
Наличие отрицательных стереотипов у работодателей о пожилых работниках	7,70
Отсутствие гибкого графика работы, чтобы иметь возможность помогать внукам	6,88
Сложности в привыкании к современным требованиям в работе и освоению трудовых функций	6,63
Устаревший профессиональный опыт	5,68
Нежелание передавать профессиональный опыт более молодым работникам	4,02

Основным препятствием трудовой занятости респонденты отмечают отсутствие нужных вакансий (7,83 балла). Но, по мнению авторов пособия, препятствием для занятости часто является отсутствие у пожилых граждан навыков в поиске вакансий. В тоже время на сайте Федеральной службы по труду и занятости созданы клиентоориентированные сервисы и общероссийская база вакансий

«Работа в России». Поэтому владение данным навыком и использование интернет-сервиса может оказывать помощь гражданам этого возраста в трудоустройстве.

Продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста препятствуют, по мнению респондентов, наличие отрицательных стереотипов у работодателей. Действительно, в настоящее время в РФ возраст работников является важным критерием при принятии таких кадровых решений, как прием на работу, увольнение, повышение квалификации. Эйджизм как дискриминация по возрасту, к сожалению, проявляется в российской профессионально-деловой сфере. Но среди респондентов только 26,5 % сталкивались с дискриминацией по возрасту. Вероятно, объясняется именно то, что почти половина респондентов затрудняются ответить на вопрос об уровне дискриминации в отношении пожилых людей (табл. 19).

Таблица 19

**Оценка респондентами уровня дискриминации
по отношению к пожилым гражданам**

Уровень дискриминации	В % ответивших
Высокий	21,4
Средний	25,4
Низкий	9,0
Затруднились ответить	44,3

Широко распространено мнение, что трудовая дискриминация имеет женское лицо, и больше всего работодатели подвергают дискриминации женщин. Но при оценке распространенности эйджизма респонденты не демонстрируют гендерных различий. Мужчины даже несколько острее чувствуют эту проблему (29,1 %) по сравнению с женщинами (24,4 %).

Но с дискриминацией сталкиваются люди предпенсионного и раннего пенсионного возраста. При этом, помимо возраста, влияет уровень профессионально-должностного статуса (табл. 20).

Выявлена следующая оценка существующего уровня дискриминации на рынке труда по возрасту. В большей степени с прояв-

лением дискриминации сталкиваются 46,7 % работников торговли и сферы услуг, 39 % руководителей, 28,6 % специалистов высшей квалификации. Представители этих возрастных групп, вероятно, экстраполируют свой личный опыт на оценку ситуации с дискриминаций в целом. Уровень дискриминации как высокий определяют 30,0 % руководителей и 25,9 % специалистов высшей квалификации. В то время эта проблема фактически не затрагивает квалифицированных рабочих: только 4,2 % оценивают дискриминацию как высокую (табл. 21).

Таблица 20

**Зависимость от возраста респондентов ответа на вопрос
«Сталкивались ли Вы с дискриминацией по возрасту?»**

Ответ	Возраст респондентов, лет (% ответивших)				
	50–54	55–59	60–64	65–69	70 и старше
Да	38,9	24,6	30,4	15,4	20,8
Нет	61,1	75,4	69,6	84,6	79,2

Таблица 21

**Зависимость оценки существующего уровня дискриминации на рынке
труда от возраста (в % ответивших)**

Уровень дискриминации	Возраст респондентов, лет				
	50–54	55–59	60–64	65–69	70 и старше
Высокий	23,5	20,9	19,6	19,2	20,8
Средний	35,3	22,4	21,4	34,6	25,0
Низкий	5,9	11,9	12,5	3,8	4,2
Затруднились ответить	35,3	44,8	46,4	42,	50,0

Заметим, что чем выше профессионально-должностной статус респондентов, тем больше выражена у них готовность защищать свои права на рынке труда. При этом важно владеть знаниями законодательства и уметь применять их на практике.

Государство предусматривает защиту лиц предпенсионного возраста от необоснованного увольнения, вплоть до применения уголовного наказания. Так, в Уголовный кодекс РФ внесена ст. 144.1, признающая преступлением следующие действия: «Необоснован-

ный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам наказывается штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов»³¹. Увеличилось число лет для установления предпенсионного возраста (с 2 до 5), предусмотрена возможность преждевременного выхода на пенсию, появились льготы для лиц предпенсионного возраста. Но, по мнению авторов пособия, только репрессивные методы не решают проблем с возрастной дискриминацией. Возможно, нужно применять такие мотиваторы для работодателей, как освобождение их от выплаты страховых взносов за работающих пенсионеров, стимулирование для осуществления программ переобучения работников старшего возраста, учет части затрат на добровольное медицинское страхование в обязательства по взносам в Фонд обязательного медицинского страхования; установление льгот в виде начисления баллов при государственных закупках или других льгот при выполнении установленных квот, например в организации 30 % работающих пенсионеров и предпенсионеров. Работодателю невыгодно прекращать трудовые отношения с работником, качественно выполняющим трудовые функции, только по причине достижения им 55–60 лет.

На отношения к пожилым работникам оказывают влияние отрицательные стереотипы, сложившиеся в обществе, которые основаны на следующих представлениях. Большинство пожилых работников имеет слабое здоровье; их труд не эффективный; они не способны к обучению и переобучению; консервативны и являются тормозом для любых инноваций.

Более половины респондентов не согласны с такими стереотипами, более всего по поводу неспособности пожилых работников к обучению и то, что пожилые являются тормозом любых инноваций (табл. 22).

³¹ Уголовный кодекс РФ (ред. от 12.11.2018), статья 144.1 : [официальный сайт компании «КонсультантПлюс»]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.09.2019).

**Отношение респондентов к стереотипам, которые распространены
в российском обществе по отношению к пожилым людям
(в % ответивших)**

Стереотип	Согласен	Не согласен	Затруднились ответить
Большинство пожилых имеет слабое здоровье, часто бывают на больничных	42,8	44,5	12,7
Труд пожилых работников менее эффективен	29,8	49,6	10,5
Умственные качества работников с возрастом ухудшаются, что понижает результативность их деятельности	36,3	52,4	11,3
Пожилые работники не способны к обучению и переобучению	12,9	77,1	10,0
Пожилые работники консервативны, сопротивляются всему новому (знаниям, технологиям)	29,4	55,9	14,7
Пожилые работники являются тормозом любых инноваций	16,0	71,6	12,4
Пожилые работники все делают медленно, отстают по темпам работы от работников других возрастов	29,4	54,7	15,9

По мнению авторов пособия, негативные социальные стереотипы препятствуют продолжению профессиональной деятельности граждан пожилого возраста. Исследователи озабочены этой проблемой, поэтому идут поиски противодействия таким стереотипам. В некоторых западных странах популярна концепция «Успешное старение», авторами которой являются J. D. Rowe, R. L. Kahn. В соответствии с этой концепцией пожилые люди, которые «стареют успешно», прилагают известные усилия для поддержания мозговой

активности непрерывным обучением и расширением социальных контактов с людьми, относящимися к младшей возрастной группе. По мнению D. Rowe и R. L. Kahn, люди могут не выходить на пенсию. Соответственно, каждый человек может планировать горизонт событий, растягивать его намного дольше, чем сейчас предопределено средней продолжительностью жизни в стране и семье. При такой установке самое лучшее — это встать на путь пожизненного планирования карьеры и образования. Жить 150 лет действительно достижимо, если человек себя в этом убедит и будет принимать решения как молодой, основываясь на теории социоэмоциональной селективности³². Это мнение разделяют и российские исследователи, например А. Жаворонков: он полагает, что чувствовать себя более молодым и работоспособным является большим плюсом, который помогает преодолеть психологическое старение³³.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Социальные изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста есть: они наблюдаются в разных регионах РФ, в том числе в Свердловской области. Изменяются характеристики компонентов человеческого капитала граждан пожилого возраста. Наблюдается повышение самооценки профессионального потенциала, что является значимым критерием, позволяющим делать вывод о том, насколько пожилой человек принимает себя в такой новой социальной роли как «работающий пенсионер».

У российских граждан пожилого возраста есть соответствующий потенциал, то есть возможность, готовность, достаточный уровень мотивации для социальных изменений, в том числе в трудовой сфере. Продолжение профессиональной деятельности способствует улучшению материального положения, поддержанию социального статуса пожилых людей в семье и обществе, ощущению независимости и самоуважения, является позитивной составляющей социального самочувствия пожилого человека. Продолжение трудовой

³² См.: Rowe J. D., Kahn R. L. Successful ageing // The Gerontologist. 1997. № 4. Vol. 37. P. 433–440.

³³ См.: Жаворонков А. Экономика старения и долголетия // Качественная клиническая практика. Качественная клиническая практика : [сайт] URL: <https://www.clininvest.ru/jour> (дата обращения: 09.09.2019).

деятельности является показателем успешности социально-профессиональной адаптации людей пожилого возраста. Одновременно с гражданами пожилого возраста в социальные изменения вовлечены такие субъекты, как государственные органы, работодатели. От них во многом зависит как сохранение человеческого капитала граждан пожилого возраста, так и его развитие. При создании правовых и организационных условий важно осмыслить имеющий опыт некоторых стран, которые признали, что старший возраст постепенно превращается в достаточно длительный этап жизни людей. Этот этап жизни одновременно и специфический, и полноценный, в котором присутствуют разные виды активности.

Практические задания

Задание 1

1. Какие нормативно-правовые акты регламентируют обучение граждан пенсионного и предпенсионного возраста в современной России?

2. Назовите возможные источники финансирования для оказания образовательных услуг гражданам пожилого возраста.

3. Что, по Вашему мнению, можно отнести к следующим механизмам, которые необходимо совершенствовать для расширения возможностей получения и использования пожилыми гражданами соответствующего образования? Заполните таблицу.

Механизмы	Конкретные меры
Правовые	
Организационные	
Социальные	
Социально-психологические	
Педагогические	
Технологические	

Задание 2

Предложите наиболее эффективные технологии и содержание обучения для конкретных групп слушателей, относящихся к различным типам (по типологии учебного поведения пожилых людей П. Джарвиса). Заполните таблицу, столбцы 2–3.

Тип слушателя	Содержание обучения	Наиболее эффективные технологии
1	2	3
«Мыслитель»		
«Деятель»		
«Исследователь»		

Задание 3

Дайте характеристику моделей, которые выделяют в отечественном геронтообразовании для работы с пожилыми людьми. Заполните таблицу, столбец 2.

Модель	Характеристика модели
1	2
Ракурсная	
Адаптационно-компенсационная	
Межпоколенческая	
Эволюционная	
Компетентностная	
Коммуникативная	
Квалификационно-ролевая	

Задание 4

Прочитайте текст п. 3.3. Ответьте на вопрос: какие изменения происходят в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста в разных сферах жизнедеятельности? Запишите ответы в столбец 3.

Элемент в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста	Изменения присутствуют/отсутствуют	Изменения в разных сферах жизнедеятельности
1	2	3
Численность состава субъектов этого вида капитала	Изменение численности состава субъектов этого вида капитала	
Возраст субъектов	Изменения границ или критериев включения в группу	
Состав субъектов человеческого капитала граждан пожилого возраст	Появление новых субъектов, участвующих в различных процессах	
Действия субъектов человеческого капитала граждан пожилого возраст	Увеличение разнообразия действий: — граждан пожилого возраста в социальных ролях работника, обучающегося; — работодателей; — органов служб занятости	
Социальные отношения граждан пожилого возраста с субъектами, участвующими в изменениях, сохранении и развитии человеческого капитала	Изменение отношений	
Связи между гражданами пожилого возраста с различными субъектами изменений	Расширение. устойчивость связей граждан пожилого возраста с различными субъектами изменений	
Культурный компонент в структуре человеческого капитала	Изменение стереотипов поведения, ценностей и норм поведения	

Окончание табл.

1	2	3
Другие компоненты (уровень образова- ния, квалификации и т. п.)		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время человеческий капитал граждан пожилого возраста активно исследуется экономистами, социологами, психологами в разных странах, которые развивают научные подходы, наработанные при изучении человеческого капитала как научной категории. Все более в исследованиях становится популярным применение междисциплинарного подхода, в котором интегрируются понятия и методы таких научных направлений, как экономика, социология труда, экономическая социология, геронтология, психология и педагогика. Активно применяется системный подход, что позволяет изучать человеческий капитал граждан пожилого возраста как структуру, состоящую из совокупности компонентов, обладающих определенными характеристиками. Применение процессного подхода дает возможность анализировать действия конкретных субъектов и такие процессы, как формирование, сохранение, социально-профессиональная адаптация, развитие, инвестирование, оценка человеческого капитала. Идет процесс изучения компонентов человеческого капитала граждан пожилого возраста, находящихся в постоянных изменениях, детерминированных различными факторами.

Осмысление положительного опыта разных стран позволяет все более убедительно утверждать, что граждане пожилого возраста — это не только лица, нуждающиеся в социальном обслуживании, но и особый вид человеческого капитала, ценный ресурс для социально-экономического развития. Многие граждане пожилого

возраста достаточно социально активны и готовы к продолжению трудовой или общественной деятельности либо к различным формам самореализации. Приходит осознание того, что для создания условий по сохранению и развитию человеческого капитала граждан пожилого возраста в различных сферах жизнедеятельности необходим комплексный подход, в том числе интегративное применение механизмов публичного управления. Актуально изучение особенностей человеческого капитала старших возрастов, и в частности характеристик таких компонентов, как уровень образования, квалификации, здоровье, потребности, действия, нормы и отношения, которые находятся в постоянных изменениях, детерминированных факторами внешней и внутренней среды.

Социальные изменения сопровождаются не только трансформацией, но и адаптацией граждан пожилого возраста к иным условиям с иными качественными характеристиками. Результаты комплексных научных исследований дают основания для утверждения об изменении роли граждан пожилого возраста в сфере труда. Приходит осознание того, что продолжение профессиональной деятельности в этом возрасте выгодно многим. Для человека продолжение профессиональной деятельности способствует улучшению материального положения, поддержанию социального статуса в семье и обществе, ощущению независимости и самоуважения, основной для позитивного социального самочувствия. Для государства продолжение профессиональной деятельности граждан в этом возрасте финансовые обязательства, позволяет направить средства не на поддержание доживания, а для развития граждан пожилого возраста. Для работодателей продолжение профессиональной деятельности компетентных работников пожилого возраста — это устойчивое обеспечение производства профессиональными и ответственными кадрами.

Но факторами, определяющими возможности сохранения работы пожилыми работниками, являются не только высокий уровень образования, профессионально-квалификационный уровень, профессиональный статус, достаточно высокий уровень доходов, хорошее здоровье, но и наличие мотивации к продолжению трудовой деятельности, принятие своего возраста и нового социального статуса, заинтересованность в сохранении качества жизни, высо-

кая самооценка своего профессионального потенциала, желание сохранить независимость и самоуважение, готовность интегрироваться в профессионально-трудовую сферу, проявлять трудовую, социальную, гражданскую активность, готовность участвовать в образовательной деятельности, поведенческая гибкость. При этом выбор людей пожилого возраста уйти на заслуженный отдых или конкурировать за место на рынке труда зависит не только от социальной среды и законодательства, но и от эмоциональных и когнитивных факторов. Поэтому так важно осознание того, что создание соответствующих условий в обществе, несомненно, способствует продолжению успешной трудовой деятельности граждан в пожилом возрасте, снижению негативных социальных стереотипов в отношении представителей третьего возраста.

Социальные изменения происходят повсеместно, в том числе в развитии образовательного потенциала граждан пожилого возраста. Благодаря комплексному применению механизмов публичного управления постепенно в РФ создаются условия для развития образовательного потенциала этой возрастной категории в таких организационных формах, как университеты «третьего возраста», школы пожилого человека, программы дополнительного профессионального образования, реализуемые службами занятости. Несомненно, что обучение пожилых нуждается в разработке научно-теоретических основ педагогической поддержки людей старшего возраста. Чрезвычайно важным представляется решение кадровых вопросов, а именно, подготовки специалистов, владеющих соответствующими образовательными технологиями, что позволит гражданам этого возраста осуществить свободный и сознательный выбор в развитии своего образовательного потенциала, продолжить полноценную и качественную жизнь.

Результаты дальнейших исследований, по мнению авторов пособия, будут способствовать более глубокому осмыслению периода старения, формированию позитивного имиджа старости как зоны множественных возможностей, раскрытию ресурсов позднего периода жизни человека.

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Адаптация — это приспособление субъектов, системы, структуры, общности, группы, индивида к иным условиям с иными качественными характеристиками.

Изменения социальные — это возникновение чего-либо принципиально нового в системах, структурах в виде инструментов (государственных программ), услуг, технологий управления, стандартов, ценностей и представлений, отношений, имеющих общественное, государственное значение.

Инновации — это процесс внедрения в систему определенных новшеств для ее качественного изменения. Инновации разделяются на рационализационные и трансформационные. Рационализационные инновации направлены на постепенное улучшение отдельных элементов системы (структуры), характеристик различных видов деятельности, технологий и ведут к повышению продуктивности и результативности деятельности кого-либо. Трансформационные инновации связаны с внедрением новшеств в деятельность органов власти, социальных институтов, структур, сообществ, социальных групп.

Компонент — это группа элементов, которые образуют целостную часть системы (или структуры) в функциональном отношении.

Механизмы публичного управления (и/или публичной политики) — это 1) совокупность алгоритмов возможных или обязательных административно-распорядительных, организационных и иных

администрирующих действий; 2) совокупность видов способов и действий (нормативных правовых и иных правовых документарных (правовых, программных, административно-распорядительных, концептуально-доктринальных); социальных; политических; судебных, финансово-экономических; информационных¹.

Механизм нормативно-правовой публичного управления и/или публичной политики — это дискретная совокупность юридических средств (правовых методов, материальных и процессуальных норм права, технических норм, актов правореализации), предусмотренных в рамках компетенции органа публичного управления для обеспечения, отправления им своих функций и исполнения им своих полномочий по отдельному предмету ведения или по отдельному вопросу².

Механизм организационный публичного управления и/или публичной политики — это находящаяся в структурно-функциональном единстве совокупность юридически урегулированных способов (приемов) и алгоритмов возможных или обязательных административно-распорядительных, организационных и иных администрирующих действий должностных лиц публичной администрации, посредством которой осуществляются публичное управление и/или публичная политика в части решения партикулярного комплекса взаимосвязанных проблем или реализации одной функции (или нескольких связанных функций) публичной власти³.

Механизм социальный для изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста — это сложившиеся или выстроенные в определенной логике и определенной форме отношения между конкретными субъектами (властью и гражданами пожилого возраста; гражданами пожилого возраста и работодателями; гражданами пожилого возраста и учреждениями профессионального образования и т. п.), а также комплекс повторяющихся и воспроизводящихся действий, опосредованно позволяющих обеспечить достижение

¹ Понкин И. В. Теория публичного управления : учебник для магистратуры и программ Master of Public Administration / предисл. д. ю. н., проф. А. Б. Зеленцова. М., 2017. С. 251–252.

² Там же. С. 251–252.

³ Там же.

целей и решение задач, стоящих перед обществом, сообществом, социальной или возрастной группой, реализуемый в отношениях этих субъектов.

Мобилизация — это специфический путь развития при условии концентрации ресурсов, направляемых для решения проблем целостности территории, защиты от внешних вторжений, доминирования политико-государственных факторов над экономическими, перенесения новых образцов в старый уклад чего-либо или кого-либо; преодоления сопротивления общества с помощью реформ «сверху», которые проводятся более жесткими методами, чем внедрение инноваций.

Модернизация — это существенное изменение устоявшихся систем, структур; утеря роли и значения традиционных институтов. Например, распад большой семьи, влияние нерелигиозных идеологий, повышение уровня грамотности населения.

Потенциал — это одна из форм социального развития, суть которого состоит в развитии возможностей системы, структуры, характеристик личности, общности или группы (образовательных, интеллектуальных, трудовых, здоровья и т. д.), изначально заложенных и развивающихся благодаря направленному процессу, в котором ни одно из состояний не повторяется на предыдущей стадии и на более поздней стадии выходит на более высокий уровень.

Процесс — это любой вид движения, модификации, трансформации, чередования или «эволюции», любое изменение объекта в течение определенного времени (его места в пространстве, его количественных или качественных характеристик)⁴.

Прогресс социальный — это направленный процесс, который неуклонно подводит систему все ближе либо к лучшему состоянию, либо к идеальному состоянию общества, описанного в многочисленных социальных утопиях⁵.

Революция — это 1) быстрые, фундаментальные насильственные внутренние изменения в доминирующих в обществе ценностях и мифах, в его политических институтах, социальной структуре,

⁴ Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. М., 2006. С. 80.

⁵ См.: Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996. С. 36.

лидерстве, деятельности и политике правительства; 2) развитие отдельных сфер –научно-техническая революция, информационная революция, сопровождающиеся значительными скачкообразными изменениями.

Сопротивление изменениям — это 1) психологический охранительный механизм; 2) процесс, противоположный изменениям, который может принимать различные формы: бунт, активная демонстрация стереотипов, препятствующих адекватному восприятию новшеств, сохранение психической, интеллектуальной, физической энергии, принципов и ценностей сопротивляющихся лиц.

Субъекты социальных изменений — личности, организации и движения, объединения, партии и т. п.

Традиция — это понятие, характеризующее социальные изменения, отличие «старины» от современности. *Традиция* обеспечивает непрерывное существование прошлого в настоящем, неразрывность существования народа (личности) во времени, то есть национальную (индивидуальную) идентичность. Она выступает в формах: *материальной* (материальная культура), *институциональной* (нормы, стандарты, организации), *идеальной* (ценности, идентичности, символы, верования). Традиции выполняют определенные функции: а) аккумулярование ресурсов, которые помогают ориентироваться в современности; б) источник легитимации настоящего и будущего, источник законности, отсылок к авторитетам; в) совокупность символов коллективной идентичности, усиливающая чувство общей истории, исторической судьбы, принадлежности к нации, группе.

Трансформация — это разновидность социального изменения, которая является репродуцированием, то есть компенсаторным, адаптивным, уравнивающим процессом, позволяющим приспособляться к окружающим условиям; охватывает процессы, состояние систем, характеризуется такими характеристиками, как интеграция и дезинтеграция, комплексность и простота, порядок и беспорядок, опасность и безопасность, открытость и закрытость общества, системы, структуры, группы.

Развитие социальное — это форма, раскрывающая потенциал направленности процесса к более высокому уровню; может быть и эволюционным, и скачкообразным (или революционным).

Реформа — это совокупность масштабных инноваций, ведущая к трансформации или качественному изменению определенной системы, структуры, отрасли в целом.

Рост социальных изменений — это процесс, который 1) раскрывает определенные внутренние потенциальные возможности, присущие изучаемому объекту с самого начала (то есть обнаруживает свойства, закодированные в сущности («семени», «эмбрионе»); 2) идет в одном направлении и имеет необратимый характер (от зрелости к юности нет возврата); 3) продолжается непрерывно и не может быть остановлен (нельзя оставаться вечно молодым); 4) развивается постепенно, кумулятивно, шаг за шагом; 5) проходит различные стадии, или фазы (например, юность, зрелость, старость). Сопровождается расширением, распространением, усложнением и дифференциацией чего-либо (характеристик компонентов, структур, систем, субъектов и т. д.).

Управление изменениями включает 1) поэтапный процесс внедрения, распространения (диффузии) новшества; 2) социокультурный процесс как изменение структуры и функций организации (реорганизация); 3) процесс изменения ценностно-нормативной системы членов коллектива; 4) процесс устранения сопротивления, оказываемый членами организации, системы, структуры, группы.

Цель — «это (в общем понятии) идеальный или реальный предмет сознательного или бессознательного стремления субъекта; конечный результат, на который преднамеренно направлен процесс»⁶, «осознанный образ предвосхищаемого результата»⁷, «значения, соотношения значений координат процессов в объекте управления или их изменения во времени, при которых обеспечивается достижение желаемых результатов функционирования объекта»⁸.

Формы социальных процессов — это 1) направленные: линейные, в том числе однолинейные и мультилинейные и нелинейные (трансформации); телеологические (то есть постоянно приближающихся к определенной цели или конечному состоянию), в том

⁶ Доброхотов А. Л. Цель // Новая философская энциклопедия. М., 2010.

⁷ Головин С. Ю. Словарь практического психолога. Минск, 1998.

⁸ Теория управления. Терминология / отв. ред. Б. Г. Волик. М., 1988. 56 с. (Сер. «Сборники рекомендуемых терминов». Вып. 107).

числе прогрессивные и регрессивные; 2) ненаправленные, в том числе случайные и повторяющиеся.

Эволюционные изменения — это постепенный, непрерывный, восходящий, кумулятивный или постепенно накапливающийся, суммирующийся со временем характер эволюции отдельных обществ, культуры или цивилизации; отождествляются с прогрессом, раскрытием внутренних потенций общества, так как они приводят к постоянному улучшению общества и человеческой жизни⁹.

⁹ См.: *Штомпка П.* Социология социальных изменений. С. 120.

Учебное издание

Тургель Ирина Дмитриевна
Воронина Людмила Ивановна
Касьянова Татьяна Ивановна
Радченко Татьяна Ефстахьевна
Резер Татьяна Михайлована

МЕХАНИЗМЫ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Учебное пособие

Заведующий редакцией *М. А. Овечкина*
Редактор *Е. Е. Крамаревская*
Корректор *Е. Е. Крамаревская*
Компьютерная верстка *В. К. Матвеев*

Подписано в печать 11.03.2020 г. Формат 60 × 84 ¹/₁₆.
Бумага офсетная. Цифровая печать. Усл. печ. л. 8,14.
Уч.-изд. л. 7,0. Тираж 30 экз. Заказ 11.

Издательство Уральского университета
Редакционно-издательский отдел ИПЦ УрФУ
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4
Тел.: +7 (343) 389-94-79, 350-43-28
E-mail: rio.marina.ovechkina@mail.ru

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4
Тел.: +7 (343) 358-93-06, 350-58-20, 350-90-13
Факс: +7 (343) 358-93-06
<http://print.urfu.ru>

